

عمل المَرأة

مقاربات دينيّة واجتماعيّة

مجموعة من المؤلفين

إشراف وإعداد: ليلى سادات زعفرانتشي
ترجمة: محمود سبكار

المشاركون:

- إبراهيم رزاقي
- آمنة بختياري
- ثريا مكنون
- حورية سادات برهاني
- زهرة حجازي آزاد
- زهرة عطائي آشتياني
- علي رضا أميني
- ليلى سادات زعفرانتشي
- محمد رضا زيبائي نجاد
- مريم أحمدية
- مريم فرهمند
- مهشيد جليل وند

عمل المرأة

مقاربات دينية واجتماعية

عمل المرأة

مقاربات دينية واجتماعية

إشراف وإعداد

ليلى سادات زعفرانتشي

تأليف

مجموعة من الكتّاب



الكتـاب: عمل المرأة: مقاربات دينية واجتماعية
العنوان الأصلي: اشتغال زنان
الناشر الإيراني: دفتر مطالعات وتحقيقات زنان
تأليف: مجموعة من الكتّاب
إشراف وإعداد: ليلى سادات زعفرانتشي
ترجمة: محمود سبكار
المراجعة والتقويم: فريق مركز الحضارة
تصميم الغلاف: حسين موسى
الإخراج والصفّ: هوساك كومبيوتر برس

الطبعة الأولى: بيروت، 2013
ISBN: 978 - 614 - 427 - 021 - 9

Women's Work Religious and Social Approaches

«الآراء الواردة، في هذا الكتاب، لا تعبّر بالضرورة
عن آراء مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي واتّجاهاته»



مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي

Center of civilization
for the development of Islamic thought

بيروت ـ بئر حسن ـ بولفار الأسد ـ خلف فانتزي ورد ـ بناية ماميا ـ ط5
تلفاكس: 826233 (9611) ـ 820378 (9611) ـ ص.ب: 55/ 25
info@hadaraweb.com
www. hadaraweb.com

الفهرس

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة المركز:

قد يبدو طرح مسألة عمل المرأة في هذا العصر؛ لاستخراج موقف الفكر الإسلامي والفقه منها، من باب لزوم ما لا يلزم؛ وذلك لأنّ النصوص الدينية حافلة بما يدلّ على حق المرأة في العمل وحقها في كسب يمينها دون أن يجوز لغيرها كائنًا من كان ظلمها هذا الحقّ أو الافتئات عليها في مصادرة ما كسبته بيمينها، ويكفي في هذا قوله تعالى: ﴿وَلَا تَتَمَنَّوْاْ مَا فَضَّلَ ٱللَّهُ بِهِۦ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍۚ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا ٱكْتَسَبُواْ وَلِلنِّسَآءِ نَصِيبٌ مِّمَّا ٱكْتَسَبْنَۚ وَسْـَٔلُواْ ٱللَّهَ مِن فَضْلِهِۦٓۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَىْءٍ عَلِيمًا﴾ (سورة النساء: الآية 32). ويُضاف إلى النصّ الإسلاميّ التجربة الإسلاميّة التاريخيّة التي حفلت بحضور المرأة في ميادين العمل على أنواعه سواء في ذلك ما كان بقصد الكسب أو غيره. ويزداد الأمر وضوحًا عندما نلاحظ الواقع الاجتماعي للمجتمعات المسلمة المعاصرة؛ إذ يجد المراقب أنّ حضور المرأة في ساحات العمل لا يدع مجالاً للشكّ في جواز حضورها في سوق العمل. وبعد هذا ما الذي تبغي هذه المجموعة من الدراسات قوله؟

في الجواب عن السؤال أعلاه نقول إنّ هذه الدراسات تريد أن تؤكّد ما يأتي:

أولاً: إنّ مساهمة المرأة في سوق العمل وحضورها فيه، من الأمور التي أقرّتها الشريعة بشكلٍ واضح ومثل هذا الأمر لا مجال للنقاش فيه.

ثانيًا: لا ينبغي التعامل مع عمل المرأة بقصد الكسب على أنّه قيمة من القيم العليا التي تقدّم على ما سواها من القيم، في حال التعارض بينها.

ثالثًا: تأثير المرأة ودورها في المجتمع لا يتوقّف على إنتاجها الاقتصادي المباشر فما يمكن أن تنجزه المرأة من عمل غير مأجور لا يقلّ في أهميّته الاجتماعيّة عن الأعمال المأجورة.

رابعًا: إن كثيرًا من الأعمال التي تؤدّيها المرأة في المنزل هي أعمال لها طابع اقتصاديّ حتى لو لم تتلقّ عليها أجرًا. وبالتالي إنّ ثنائية المرأة العاملة وربّة البيت ليست ثنائيّة دقيقة؛ لأنّها توحي ببطالة ربّة البيت.

خامسًا: إنّ عمل المرأة وإن كان مهمًّا وله أثر في دورة الاقتصاد، إلا أنّ له تبعاتٍ سلبيةً على الأسرة ودورتها الحياتيّة. ومثل هذا الأمر لا ينبغي أن يُغفل أثناء الحديث عن عمل المرأة خارج المنزل.

سادسًا: تقدم بعض هذه الدراسات طروحات مجدية تجمع بين حضور المرأة في الأسرة وبين حضورها في سوق العمل ما يخفّف التبعات السلبية للعمل النسويّ.

يأمل مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي أن يكون في هذه الدراسات إضافة نافعة إلى المكتبة العربية الإسلامية.

مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي

بيروت، 2013

توطئة

يشهد عالمنا المعاصر، تنامي الدول وتقدّمها وتحولها إلى دول صناعية وتعدد أنشطة العمل التخصصية. ومن أهم سمات هذا العصر، اعتماد المجتمعات المتطورة على العلوم، وتغيير طبيعة الأنشطة من عمل جسدي إلى أنشطة فكرية، والتأثير العميق للإبداع والتحديث على القوى الجسدية، وظهور الأنشطة الفكرية إلى جانب الأنشطة الجسدية واليدوية، وتنمية النظام التعليمي والبحثي والتقني وتطوره، وإقامة نظام يتخذ العلم والمعرفة أساساً له.

ولدى إلقاء نظرة عابرة على العالم المعاصر، يتبين أن المرأة قد دخلت في ميادين العلوم، والأبحاث والتقانة وحققت مكاسب علمية باهرة، ودخلت كذلك في مجال الفنون والمهارات الصناعية والتقنية المهمة حتى إنها أحرزت قصب السبق في بعض الميادين، وانتزعته من أيدي الرجال. ومن جهة أخرى، فإن الحكومات الجديدة تبنّت ودعمت مجال عمل المرأة وحمته، وأخذت هذه الحكومات وكذلك المؤسسات الأهلية الخاصة على عاتقها الكثير من مهام الأسرة، مثل دور الحضانة، ورياض الأطفال والمدارس، وقلَّ عدد الأنشطة الأسرية بسبب وجود

وسائل متطورة وصناعية، وبالنتيجة توافر المزيد من أوقات الفراغ لدى المرأة في البيت، ما أدى إلى توجه المرأة إلى العمل خارج المنزل والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية جنباً إلى جنب مع الرجل.

وقد تكون المرأة مضطرة للخروج إلى العمل أحياناً، إلا أن عملها مع ذلك قد تحوّل اليوم في كثير من الدول، إلى قيمة ومعيار لقياس التنمية. ومع ذلك يجب عدم تجاهل الآثار المترتبة على عمل المرأة على الأسرة، وتأثيره على الوضع الروحي والنفسي والأخلاقي لأفراد الأسرة والمجتمع. كما يجب الأخذ بالاعتبار، متطلبات العمل مثل الابتعاد عن الأسرة، والأثر السلبي لذلك على الإنجاب والابتعاد عن الأولاد، والحضور في أماكن العمل المختلطة، وانتقال التعب والإرهاق الناجمين عن العمل إلى داخل المناخ الهادئ للأسرة، مضافاً إلى التبعات الروحية والنفسية للعمل على النساء العاملات إلى جانب الآثار الأخرى.

إن مركز شؤون المرأة والأسرة في رئاسة الجمهورية في إيران، قد وضع في مقدمة مهامه، كجزء من الأهداف التي يصبو إلى تحقيقها، تعزيز مستوى مشاركة المرأة في المجال الاجتماعي وفي داخل الأسرة ورفعه، عن طريق دراسة هذا الموضوع بشكل علمي وتقني وتقديم النتائج الحاصلة من هذه الدراسات إلى المرجعيات صاحبة القرار، وكذلك تقديم أنموذج المرأة المسلمة، كمثال للفكر الحر والتحرر والعفة والاستقامة الأخلاقية، وكذلك التعرف على القضايا التي تخص المرأة، والمشاكل التي تعاني منها في المجتمع وداخل الأسرة وفي محيط العمل. وبغية تحقيق هذه الأهداف، ودراسة الموضوع بشكل علمي فإن

هذا المركز قد اتخذ الآن موضوع عمل المرأة بمثابة برنامج بحثي متعدد الأبعاد والمجالات. فهذه المجموعة من الدراسات هي حصيلة عمل نخبة من الباحثين والدارسين في مجال المرأة والأسرة، حاول كل منهم تناول جانب من القضايا المتعلقة بمجال عمل المرأة بالبحث والدراسة، لتقديم إجابات على الأسئلة الأساس الموجودة في هذا المجال.

فالدراسة الأولى تتناول أسباب خروج المرأة إلى العمل، والنتائج المترتبة على ذلك، ومقاربة عمل المرأة من وجهة نظر الإدارة الاجتماعية. وتسعى هذه الدراسة للتطرق إلى أسباب توجه المرأة نحو العمل، ودراسة تبعات عمل المرأة على المرأة نفسها، وعلى الأسرة والمجتمع. وكذلك دراسة وضع عمل المرأة في العصر الراهن في ضوء النصوص الدينية ومن خلال مقاربة دينية، وتقويم سياسات الحكومة في مجال عمل المرأة.

وتناولت الدراسة بعمق وبشكل مفصل المحاور الأربعة آنفة الذكر، بالاستعانة بمصادر كثيرة. وبحثت كذلك الوضع الفعلي لعمل المرأة مستعينة بالمعطيات الإحصائية والأبحاث والدراسات المتوفرة في هذا المجال، وتقييم ذلك بالاستعانة بالنصوص والتعاليم الدينية.

وتناولت الدراسة الثانية، دور وسائل الإعلام خلال مسيرة عمل المرأة. وتطرقت إلى التأثيرات الاجتماعية لوسائل الإعلام، مشيرة إلى ثلاث مراحل مختلفة تماماً في هذا المجال هي:

مرحلة السلطة المطلقة لوسائل الإعلام، ومرحلة التأثير المحدود لها، ومرحلة وسائل الإعلام القوية. وبعد ذكرها المبادئ النظرية لتأثير وسائل الإعلام على عمل المرأة، تطرقت الدراسة إلى نظرية تعيين

الأولويات، وكيفية تأثيرها على تعيين الأولويات الفكرية للمخاطبين، ونظرية الغرس والتي تلقّن المخاطبين أساليب مشابهة من خلال إبلاغهم رسائل متلاحقة ومترابطة. وتسعى وسائل الإعلام في نظرية عدم التجانس المعرفي إلى التنسيق بين الأفراد المؤمنين بقيم ومعتقدات متباينة. وبعد دراسة الموضوع نظرياً تسعى الدراسة إلى تحليل المضمون الكمي لوكالة أنباء (أيونا) والتي هي وكالة أنباء متخصصة في مجال المرأة ولديها 25 مكتباً في كافة أنحاء الجمهورية الإسلامية في إيران، وكذلك دراسة مدى تأثيرها على الأبعاد المختلفة لعمل المرأة. وتخلص الدراسة إلى هذه النتيجة، وهي أن وسائل الإعلام، تعدّ من العوامل المعجلة في عملية المشاركة الاقتصادية للمرأة.

والدراسة الثالثة اتخذت من وضع عمل المرأة في النظام الدولي موضوعاً لها. وفي هذا السياق، فإن الدراسة، تتطرق إلى آليات عمل المرأة وسبُله، والمنظمات الدولية ذات العلاقة بذلك. وتتناول الباحثة دراسة عمل المرأة في عالمنا المعاصر من خلال التطرق إلى مهام منظمة العمل الدولية، ومنظمة التجارة العالمية، والبنك الدولي، وائتلاف واتحاد المرأة العاملة، ودراسة التحديات التي يواجهها عمل المرأة وآفاقه.

أشرنا من قبل إلى أن عمل المرأة يؤثر على الأسرة وستتولى الدراسة الرابعة في هذه المجموعة بحث هذا المحور مفصلاً. وقد درست الباحثة الأبعاد المختلفة لتأثير عمل المرأة على الأسرة وخاصة على الأولاد، من خلال تحليل هيكلية الأسرة وبنيتها من منظور التباينات التكوينية الموجودة بين المرأة والرجل والاختلاف الموجود في العلاقات الحقوقية. وتناولت أيضاً بالدراسة تأثير أو عدم تأثير عمل الأم على

الارتباط الغريزي للطفل بها، وكذلك تأثير هذا الأمر على نمو الطفل، وانخفاض مستوى ذكائه، وتقدمه الدراسي، والاضطرابات النفسية والسلوكية التي قد يعاني منها، مقدمة في ختام بحثها حلولاً وسبلاً للحد من التأثيرات السلبية لعمل المرأة على الأسرة.

وتقترح الدراسة الخامسة عمل المرأة بدوام نصفي وتشاركيّ بهدف تعزيز مشاركة المرأة وتقديم سبل مؤثرة في الاستعانة بالقوى العاملة النسائية. وتتناول هذه الدراسة مبادئ هذا الموضوع وخلفيته البحثية، مشيرة إلى العوامل المؤثرة على تعزيز عمل المرأة بدوام غير كامل، متناولة بالبحث الوضع الحقوقي والقوانين الناظمة لهذا الأمر في الجمهورية الإسلامية في إيران. وتقترح الدراسة، على المرجعيات الإدارية والمؤسسات المعنية التخطيط لإعادة النظر في القوانين الناظمة لعمل المرأة بدوام غير كامل وتوفير أرضية لمشاركة كاملة للمرأة وعملها بدوام كامل .

وتتطرق الدراسة السادسة إلى مكانة العمل وموقعه في تنمية النظام الإسلامي. وتحاول الباحثة اقتراح نموذج تنمويّ يتخذ من الدين محوراً له من خلال مراجعة مختلف النماذج التنموية مثل نموذج التنمية التقليدية، ونموذج التنمية الاشتراكية، ونماذج التنمية التقليدية الجديدة، ونماذج التنمية الرأسمالية الغربية. وتتناول الدراسة بالبحث في هذا النموذج، مكانة العمل في الإسلام، ومفهوم التنمية، وكذلك مراجعة الأبعاد المختلفة للتنمية على صعيدي الهيكلية والفاعلية من منظور تطبيقي.

وتتناول الدراسة السابعة، بالبحث وضع عمل المرأة في إيران.

ورغم أن الدراسة تسعى إلى بحث عمل المرأة في الجمهورية الإسلامية، إلا أن جانباً كبيراً منها يختص بمواضيع مثل دراسة الخلفية التاريخية لعمل المرأة في البلدان الأخرى، والحركات المدافعة عن حقوق المرأة، والنظريات الاقتصادية ذات العلاقة بعمل المرأة. وتتناول الدراسة في قسمها الثاني موضوع عمل المرأة، وخاصةً بعد الثورة الإسلامية في إيران. وتكتفي الدراسة في الختام، بتقديم حلول عامة جداً من أجل الرقيّ بوضع المرأة في مجال الأنشطة الاقتصادية في الجمهورية الإسلامية الإيرانية.

والدراسة الثامنة تتناول موضوع النساء المتزوجات، والعمل والقيم. وتسعى الباحثة في هذه الدراسة إلى تناول القيم المذهبية، والجمالية، والاجتماعية، والنظرية، والسياسية والاقتصادية لدى النساء العاملات والنساء غير العاملات. ومن بين النتائج التي توصلت إليها، هي أن النساء العاملات والنساء غير العاملات هن في مستوى مماثل على صعيد القيم الشخصية. إلا أن القيم الجمالية والاجتماعية لدى المجموعتين يتناقض بعضها مع بعضها الآخر. كما بينت نتائج الدراسة كذلك، أن درجة الأهمية النسبية للقيم الست آنفة الذكر تختلف بشكل ملحوظ بالنسبة إلى هاتين المجموعتين من النساء. فما تناوله هذا البحث بالدراسة هو حصيلة لنشاط ميداني في محيط خاص ولا يمكن تعميم النتائج الحاصلة عنه على مجتمعات ذات ثقافات مختلفة .

والدراسة الأخيرة تتناول عمل المرأة من منظور الآراء والنصوص والمفاهيم الفقهية. ويدرس البحث عمل المرأة من منظور فقهي على صعيد الموضوع والحكم الخاص به في إطار الأعمال المستحبة،

والمكروهة والمحرمة. وهي أعمال كانت مألوفة في المجتمعات القديمة والتقليدية تماماً. ورغم أنه باستطاعة القارئ التوصل إلى بعض النتائج من خلال تحليل مضمون الدراسة، إلا أن الكاتبة لم تتناول طبيعة الأعمال في العالم المعاصر في سياق محاولة لمعرفة هذه الأعمال والأحكام الشرعية الخاصة بها.

وعلى أي حال، فإن هذه الدراسات تبحث الأبعاد المختلفة لعمل المرأة في إطار مواضيع مختلفة، تارة من منظور اجتماعي، وتارة أخرى من منظور فقهي وحقوقي وقانوني. ورغم أن هذه الدراسات هي ذات نظم منطقي نوعاً ما، إلا أنها تعاني مع ذلك، من تشتت جزئي؛ وذلك لعدم وجود هيكلية منظمة تتحكم بها. فالقارئ يتعرف على مقاربات مختلفة، ذلك لأن كتّاب هذه المقالات لديهم توجهات وافتراضات مسبقة خاصة في مجال عمل المرأة.

ومن الطبيعي، أن ما ورد في هذا الكتاب يعكس وجهات النظر الشخصية للباحثين، رغم أن مركز شؤون المرأة والأسرة في رئاسة الجمهورية قام خلال مختلف المراحل بتقييم النتائج التي تمخضت عنها هذه الدراسات مستعيناً بالخبراء وأصحاب الرأي. وقدم المركز حصيلة هذه التقييمات لكتّاب المقالات إذ يلاحظ، وجود بعض الخلافات في وجهات النظر بين كتّاب المقالات والخبراء وأصحاب الرأي المذكورين. وضمن تقديره لمكتب دراسات المرأة وأبحاثها، الذي قام بإعداد هذه المجموعة من المقالات. يشكر المركز جميع الباحثين والمقوّميين والخبراء الذين سعَوا لتقديم هذا العمل البحثي إلى العلماء والباحثين الحاذقين.

مركز شؤون المرأة والأسرة
في رئاسة الجمهورية في إيران

مقدمة الناشر الإيراني:

إن التغييرات والتطورات الحاصلة في حياة المرأة، هي من بين مجالات تطور الحياة الاجتماعية في العصر الحديث. فهذه التغييرات والتطورات تشتمل في حد ذاتها على مجالات واسعة ابتداء من تغيير المعتقدات والتصورات الاجتماعية حول المرأة إلى تغيير أدوارها على الصعد الفردية، الأسرية والاجتماعية.

إلا أن عمل المرأة، له أهمية ودور خاص في ظل جميع هذه التطورات والتغييرات. فمن مؤشرات أهميته مثلاً تأثيراته الملموسة والمشهودة في المجال الاجتماعي من جانب، وفي المجالات الفردية في الجانب الآخر. فهذه الميزة المهمة، أدت إلى أن يتحول عمل المرأة إلى مسألة ذات أبعاد اقتصادية، وثقافية، واجتماعية وحتى سياسية أيضاً. ومن البديهي أنّ مواجهة مثل هذا الموضوع بشكل مؤثر وحكيم تتطلب التعاطي معه بشكل جامع بجوانبه المتعددة.

وتعتبر ظاهرة عمل المرأة من متطلبات المجتمع الحديث. ومن البديهي أن هذا الكلام يعني أن التطورات والتغييرات أدت إلى تغيير

بعض أو غالبية المفاهيم والبنى الاجتماعية، والنماذج والأدوار الاجتماعية للمرأة .

وبعبارة أخرى، إنّ عمل المرأة مضافاً إلى أنه ظاهرة ذات أبعاد عدة، فإنه يعتبر من البنى الاجتماعية الفوقية أيضاً. وبالتالي فإنه من غير الممكن، دراسة عمل المرأة وإدارته والتخطيط له دون الانتباه إلى مجموعة الأسباب والعوامل المؤثرة فيه.

وفي الوقت ذاته، إن عمل المرأة كأي ظاهرة اجتماعية أخرى، لها نتائجها وآثارها الاجتماعية الخاصة بها. فالالتفات إلى تأثيرات الظواهر الاجتماعية، هو من أهم عناصر إدارة هذه الظواهر ومكوناتها .

ولدى القيام بالمراجعة ولو بشكل إجمالي للأبحاث التي جرت في مجال عمل المرأة، يتبين أنه لم يتمَّ الاهتمام والالتفات في أغلب هذه الأبحاث، إلى الخصائص الثلاث الآنفة الذكر، أو إلى بعضها على الأقل. فبعض هذه الأبحاث ركز من الناحية العملية على الجانب الاقتصادي من عمل المرأة فقط، بتأكيدها على دور عمل المرأة في التنمية الاقتصادية وزيادة إجمالي الناتج الوطني، متجاهلة الجوانب والمجالات الأخرى له. علماً أن غالبية الأبحاث المتعلقة بموضوع عمل المرأة تمَّت من قبل المؤسسات الاقتصادية، فتجاهل تأثير الأسباب والعوامل المؤثرة على موضوع الطلاق هو أيضاً من الأمور التي يمكن ملاحظتها في الأبحاث ذات العلاقة بموضوع عمل المرأة. فهذه الأبحاث بتأكيدها على أن عمل المرأة، هو من متطلبات العصر الحديث، فإنها تفسر من الناحية العملية إدارة موضوع عمل المرأة بمسايرة الوضع القائم .

وكنتيجة لهذا التوجه في التعاطي مع نتائج عمل المرأة، فمن جانب

يعتبر بعضهم هذه النتائج نتائجَ طبيعية، ومن ناحية أخرى، يقترحون التعاطي مع الأسباب بدلاً من المسببات بالنسبة إلى بعض النتائج الأخرى.

وقد أُعدت هذه الدراسات بهدف معالجة الهواجس المذكورة. فالهدف الأصلي لها هو أن يدرس المختصون في مجالات الاقتصاد، وعلم الاجتماع، والدراسات الدينية و... الأبعاد المختلفة لهذه الظاهرة الاجتماعية، ودفع عجلة الدراسات الموجودة حول هذا الموضوع إلى الأمام قدر المستطاع.

وفي الختام يشكر مكتب دراسات وبحوث المرأة، مركز شؤون المرأة والأسرة في رئاسة الجمهورية لتوفيره متطلبات تنفيذ هذا المشروع، كما يشكر المكتب كذلك الباحثين كافة، بالأخص السيدة زعفرانتشي والزملاء في مركز شؤون المرأة والأسرة ومكتب دراسات وبحوث المرأة الذين ساهموا في إعداد هذا الكتاب.

صيف عام 2009
إدارة الأبحاث
مكتب دراسات وبحوث المرأة

عمل المرأة: الأسباب والتوجهات والآثار
(من منظور الإدارة الاجتماعية)

محمد رضا زيبائي نجاد

أهمية البحث في عمل المرأة

وُجدت على مدى التاريخ دائماً نساء دفعتهنّ الضرورات الاقتصادية والاجتماعية إلى العمل والنشاط الاقتصادي. فالقرن الأخير يختلف عن القرون الماضية، في أن التغييرات البنيوية التي حصلت في المجال الاقتصادي، أدت إلى انخفاض القدرة الشرائية، وتغيير نموذج الاستهلاك، وجعلت عمل المرأة أكثر ضرورة من السابق. ويضاف إلى ذلك، أن التغييرات الاجتماعية والثقافية، حوّلت العمل من «حاجة اقتصادية» لبعض النساء إلى «مطلب» بالنسبة إلى الكثيرين منهن. وعمل المرأة في الوقت الحاضر، هو من المواضيع واسعة النطاق على صعيد مفاهيم التنمية، وفي مجال العلوم الاجتماعية. فالاستعانة بالقوة العاملة النسائية في التنمية الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية وتأثيرها على المشاركة الاقتصادية للمرأة، ينظر إليها كمؤشر للتطور في مجال التنمية.

كما إن علم الاجتماع يدرس التأثير المتبادل لعمل المرأة والهوية الجنسانية، وكذلك نموذج فصل الأدوار، وبنية الأسرة وأساليب الحياة. وفي هذا السياق، فإن علم اجتماع الأسرة قد اهتم، أكثر من سائر فروع علم الاجتماع بدراسة موضوع عمل المرأة.

فخبراء العلوم الاجتماعية الأخرى، مهتمون أيضاً بدراسة هذا الموضوع أيضاً. كما إن خبراء علم الاقتصاد يتناولون أكثر من غيرهم موضوع عمل المرأة وذلك بسبب تأثيره على نموذج الإنتاج، والتوزيع والاستهلاك الاقتصادي للأسرة، وكذلك تأثيره على الاقتصادين الوطني والعالمي. وإنّ علماء النفس مهتمون كذلك بدراسة التأثيرات الإيجابية والسلبية للعمل، أي تأثيره على الشعور بالاعتداد بالنفس والنجاح والسعادة، والتأثيرات النفسية للضغوط الناجمة عن الأدوار المختلفة التي تقوم بها المرأة، والتضاد الموجود بين دورها في الأسرة ودورها في العمل. فعمل المرأة باعتباره قضية اجتماعية[1]، هو موضوع مرتبط بفروع عدة ذات علاقة بالمجالات الثقافية، والاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية والحقوقية. فمضافاً إلى هواجس العلماء في المجالات آنفة الذكر، فإن دراسة موضوع عمل المرأة بالنسبة إلى الحركات الداعية إلى المساواة بين الجنسين سياسياً واقتصادياً، تعتبر أيضاً موضوعاً جذاباً وغاية في الأهمية بالنسبة إلى الموجة الثانية من هذه الحركات. فمن

---

(1) القضايا الاجتماعية هي الظواهر الاجتماعية من ظروف بنيوية ونماذج سلوكية يكون موقعها في مسار التطورات الاجتماعية بين الوضع الموجود والوضع المرجو، وتحول دون تحقق الأهداف وتصبح خطراً على القيم والكمال المنشود. إن هذه القضية الاجتماعية (عمل المرأة) تشغل بال النخبة والرأي العام بمثابة ظاهرة غير مطلوبة. (محمد عبد اللهي، **طرح مسائل اجتماعى در إيران: أهداف وضرورتها**، ص 10).

وجهة نظر هذه الحركات فإن القدرة الشخصية والكرامة تأتيان من الأنشطة خارج المنزل في المجتمعات المعاصرة. وهي تعتقد أنه يجب على النساء المشاركة في الشؤون الاقتصادية للحصول على هذه الامتيازات بشكل متساوٍ[1]. وتهتم هذه الحركات بالعلاقة بين العمل وتحرر المرأة، والترابط ما بين عمل المرأة والتقسيم الجنساني للعمل في المنزل والمجتمع[2]. وقد أبدى دعاة المساواة بين الجنسين من الماركسيين، اهتماماً خاصاً بموضوع علاقة موقع المرأة في سوق العمل باحتياجات الرأسمالية[3]. أما رواد هذه الحركة من الليبراليين، فقد ركزوا على الإجابة عن هذا السؤال، وهو كيف أن الرجال يعززون من مواقعهم من خلال فرض العمل المنزلي على النساء ومنعهن من الدخول، إلى معترك الحياة العامة. وكذلك الأساليب التي يتبعها أرباب العمل من الرجال والاتحادات العمالية التي يسيطر عليها الرجال للتحكم بالنساء العاملات[4]. فمن وجهة نظر المطالبين بالمساواة بين الجنسين، فإن عمل المرأة هو عامل مهم بإمكانه تغيير العلاقات بين الأب والأم وتغيير نظرة الأولاد إلى النموذج الجنساني لتقسيم العمل من خلال تقديم نموذج جديد وإزالة النظرة التقليدية من أذهانهم[5]. كما يمكن للقوة الاقتصادية للنساء والتي تعزز ثقتهن بأنفسهن وتزيد من إمكانياتهن المادية، تغيير توازنات السلطة الاجتماعية لصالحهن.

---

(1) باتريك نولان وغيرهارد لنسكي، **جامعه هاى انساني**، ترجمة ناصر موفقيان، ص464.

(2) باملا آبوت وكلر والاس، **جامعه شاسى زنان**، ترجمة منيجة نجم عراقي، ص171 ـ 206.

(3) المصدر نفسه، ص202.

(4) المصدر نفسه، ص204.

(5) المصدر نفسه، ص 114؛ هايدي روزن باوم، **خانواده به منزله ساختارى در مقابل جامعه**، ترجمة محمد صادق مهدوي، ص106.

فإذا أردنا النظر إلى موضوع عمل المرأة من موقع الخبير الديني الذي يتولى مسؤولية تحليل الظواهر الاجتماعية، ونقد السياسات والبرامج علمياً، وبيان وجهة نظر الإسلام، وتقديم مبادئ وسياسات دينية، نرى أن موضوع عمل المرأة أمرٌ مهمٌّ نظراً إلى أسبابه وعوامله وآثاره ونتائجه؛ لأن العمل ومن خلال علاقة ثنائية يؤثر على تطور الهوية الجنسانية ويتأثر بهذه الهوية أيضاً. لذا يمكن لنا توقع تأثير عمل المرأة على قيم المجتمع النسوي وكذلك على قيم المجتمع الذكوري أيضاً، الأمر الذي يترك أثراً كبيراً على الفرد والأسرة وكذلك على العلاقات الاجتماعية. ومضافاً إلى ذلك، فمن وجهة النظر الدينية أيضاً، فإن عمل المرأة وبسبب تأثيره على المرأة جسدياً وروحياً وعلى علاقاتها الزوجية وأمومتها، وعلى اقتصاد الأسرة، والاقتصاد الوطني، على عدد السكان، وعلى المجتمع عموماً، فإنه ليس بالموضوع الذي يمكن تجاوزه بسهولة. وفي الجانب الآخر، فإن تأكيد مجموعة من مدراء النظام ومسؤوليه والشرائح المتدينة والمثقفة على ضرورة حضور المرأة في المجالات والميادين الاقتصادية وإعطاء الأولوية لذلك، تضاعف من ضرورة دراسة هذا الموضوع.

ماهية العمل

بدايةً لا بد من التمييز بين مفهوم «العمل» في المجال الاقتصادي ومفهوم «العمل» أو «النشاط». فالعمل يطلق على نشاط يتم بهدف توفير وإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية[1]، في حين أن العمل له مفهوم عام

(1) سيد محمد رضا علويان، **كار زنان در حقوق ايران وحقوق بين الملل كار**، ص19.

ويشتمل على كل أنواع الأنشطة، إلا أننا نواجه نمطاً جديداً من العمل في الحقبة الصناعية له ثلاث خصائص هي: القيام بالنشاطات في زمن محدد ومنظم، والحصول على أجر لقاء ساعات العمل، ووجود مسافة بين مكان العمل ومكان السكن، والذي يعبر عنه أحياناً بوجود مسافة فاصلة بين الاستهلاك والإنتاج[1].

إن استخدام كلمة العمل في أنشطة العمالة يؤدي عن قصد أو غير قصد إلى تجاهل الأنشطة المجانية، ومنها العمل المنزلي، والعمل في المشاغل التابعة للأُسَر، وأداء الأعمال الخيرية رغم آثارها الاقتصادية الكبيرة. وبذلك تصبح النساء ربات البيوت في عداد الأفراد غير العاملين[2]. ومن الواضح أن الآثار النفسية لهذا التصنيف تؤدي إلى ازدراء الأنشطة المنزلية وتشجيع النساء على التخلي عن مسؤولياتهن البيتية لصالح العمل خارج المنزل. وإن عدم أخذ عمل النساء ربات البيت اللاتي لا يتلقين الأجر بالاعتبار في قائمة تصنيف الأعمال المعتبرة يمكن له أن يحمل هذه الرسالة، وهي أن قيمة عمل ربة البيت هي صفر، إلا أن قيمة هذا العمل نفسه إذا كانت لقاء أجر فهي 34 بالمئة[3]. هذا في حين وكما يقول أنتوني غيدنز، فإن العمل المنزلي وبتقديمه خدمات مجانية تعتمد عليها كثير من القوى العاملة، يساهم في تقوية البنية الاقتصادية. ورغم عدم اهتمام الكثير من علماء الاجتماع بدراسة العمل المنزلي

(1) باملا أبوت وكلير والاس، مصدر سابق، ص 116.

(2) إن توصيات منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية كانت تؤكد حتى عام 1984 على إدراج الأعمال الإدارية ذات الأجر في الدخل الوطني. (سيد محمد رضا علويان، مصدر سابق، ص19).

(3) حميد عضدانلو، آشنائى بامفاهيم اساسى جامعه شناسى، ص42.

وتأثيراته، فإن قيمة العمل المنزلي في البلدان الصناعية وفقاً لبعض التقديرات تساوي تقريباً ما بين 25 إلى 40٪ من الثروة المنتجة[1].

وفي هذه الدراسة التي نتطرق خلالها إلى العوامل والنتائج، فإننا نهتم أحياناً ببعض الخصائص الثلاث للعمل الصناعي، وأحياناً أخرى نهتم بجميعها معاً. وعلى سبيل المثال فإن تبعات عمل المرأة على العلاقة بين الأم والأولاد تعود على الأكثر إلى عامل المسافة بين البيت ومكان العمل. وإن تأثيرات العمل على العلاقات الزوجية لها ارتباط بالخصائص الثلاث معاً حيث سوف نتطرق إلى هذه الأمور لاحقاً.

الأسئلة الأساس للدراسة

نريد في هذا المجال دراسة أسئلة عدة مهمة هي :

أولاً: ما هي أسباب توجه المرأة إلى العمل وعوامله ؟

وتأتي أهمية دراسة هذا السؤال وبحثه، من حيث الانتباه إلى تأثير بعض العوامل التي إما يتم تجاهلها عادة، أو تعتبر على درجة أقل من الأهمية، وذلك من خلال دراسة ما تمَّ طرحه إلى الآن وما سيطرح لاحقاً وتحليله، أو الوصول إلى فهم صحيح لأسباب توجه المرأة إلى العمل وعوامله من خلال التشكيك في درجة تأثير بعض العوامل التي افترضت أنها مؤثرة للغاية، وذلك كخطوة أساس على صعيد اتخاذ سياسات مناسبة في هذا المجال .

ثانياً: ما هي تبعات عمل المرأة عليها هي بالذات وعلى الأسرة والمجتمع؟

---

(1) أنتوني غيدنز، **جامعه شناسى**، ترجمة منوچهر صبوري، ص 196.

إن من شأن دراسة هذه التبعات بدقة إصلاح التصور الموجود لدينا حول هذا الموضوع. ونظراً إلى أنّ كثيراً من الأبحاث لم تدرس، على نحو وافٍ، التبعات الثقافية على صعيد التصورات، والرغبات والسلوكيات وكذلك التبعات القانونية والحقوقية لعمل المرأة. وفي الجانب الآخر، فإن التعرف على هذه التبعات يمكن له أن يؤثر على تحليلنا الديني أيضاً، لذلك فإن الإجابة على هذا السؤال مهمة للغاية.

ثالثاً: ما هي النظرة التي يمكن لنا استخلاصها حول عمل المرأة من النصوص الدينية في ضوء خصائص هذا العمل في عالمنا المعاصر؟

إن هذا السؤال هو في الواقع أهم سؤال في هذه الدراسة. فالسؤالان السابقان، يمكن لهما أن يكونا مقدمة للإجابة عن هذا السؤال. ونظراً إلى قلّة الدراسات الدينية في موضوع عمل المرأة من منظور الأسباب والتبعات، فإن هذه الدراسة يمكن لها أن تشكل منطلقاً للدراسات الدينية بهذا الخصوص رغم النواقص الكثيرة التي تكتنفها.

رابعاً: ما هي السياسات التي يمكن اتخاذها في مجال عمل المرأة من منظور حكومي من المنظور الديني وحسب المفاهيم الدينية؟

يمكن لنا أن نستخلص من خلال هذه الأسئلة، أن هذه الدراسة تأتي مبدئياً في سياق تلبية حاجات النظام الإسلامي رغم أنه يمكن لعامة المثقفين الاستفادة من مطالعتها. ومن الواضح، أن منهجية البحث في هذه الدراسة تعتمد على مقاربة دينية ولكن نقدية، ولا تدخل في مجال الدراسة الميدانية للموضوع.

1 ـ أسباب توجه المرأة إلى العمل

إن البيانات المتوفرة حول عمل المرأة خلال الأعوام 1956 ـ 2006، تبين أن عمل المرأة، قد اتخذ منحىً تصاعدياً، باستثناء الأعوام من 1976 ـ 1986[1]. فقد تداخلت مجموعة من الدوافع والأسباب كي تكون حصيلتها التوجه المتزايد للمرأة نحو الحضور في المجالات الاقتصادية، نتناول هنا بعض هذه الدوافع والأسباب:

1 ـ 1 ـ تغيير البنى الثقافية والاجتماعية

إنّ في مختلف المجتمعات أسباباً تؤدي إلى أن تكون المرأة مضطرة للعمل بعيداً عن البيت لضرورات شخصية أو أسرية. وفي ظل أوضاع وظروف اجتماعية خاصة، مثل أوقات الحرب، فإن المرأة كانت تقوم بأنشطة خاصة مثل التمريض، أو كانت تلجأ إلى أعمال مثل القبالة والحلاقة. ولم يكن مرحّباً كثيراً بدخول الرجل في هذه المجالات. إن العصر الجديد في أوروبا والذي تميّز عن القرون الوسطى بالنهضة الثقافية ـ الاجتماعية التي بدأت من القرن السادس العشر، كان في الواقع حصيلة لانتفاضة الطبقة المدينية الوسطى ضد الاقتصاد الإقطاعي والتي انتهت إلى سيطرة طبقة جديدة باسم طبقة التجار (الطبقة البرجوازية) على شرايين التطورات الاقتصادية. وكانت البرجوازية تستحوذ على الاقتصادين التجاري والصناعي وكانت ترى بقاءها متوقفاً على التبادل التجاري الحر، ولم تكن هذه الطبقة ملتزمة أساساً بالقيم

---

(1) انظر: مركز الإحصاء الإيراني، شهلا باقري، **اشتغال زنان در ايران: در آمدى بر عوامل موثر بر اشتغال زنان در ايران**، ص21؛ مهرانگيز كار، **زنان در بازار كار ايران**، ص186.

الأخلاقية. وكان جل اهتمام هذه الطبقة الجديدة، منصبّاً على الربحية واللذة. ومن هنا، بادرت إلى نشر القيم المادية والفردانية، واضعة الإنسان الغربي أمام فلسفة جديدة للحياة. وفي هذه الفلسفة الجديدة، فإن «أصالة الفرد» كانت تعني، أن الإنسان المادي الملتزم بالقيم الوضعية هو الموضوع القيّم الوحيد الذي يجب أن يكون محط الاهتمام على صعيدي العمل والفكر، وأن كل شيء عدا ذلك ينبغي النظر إليه وتقييمه على هذا الأساس. وكانت «العلمانية» التي تعني فصل الدين عن الحياة الاجتماعية، وتطهير المجتمع وميادين الحياة من القيم الدينية وقيودها. وانتشرت «نسبية التعاليم الأخلاقية» التي تعني أن أي مبدأ أخلاقي لا يتحكم بسلوك البشر خارج إطار الزمان والمكان، وأن لا قيمة مطلقة لأي شيء باستثناء حرية الإنسان، وأصالة الفرد صارت عنصراً أساساً أيضاً. وهي تعني أن الفرد بكل خصائصه الفردية هو المعيار والميزان وأنه لا يمكن فرض أي نوع من القيود عليه تحت ذريعة القيم. وكانت حصيلة هذه المبادئ الأربعة هي أن القيم الإنسانية لا يمكن تعريفها وتوصيفها، إلا على أساس رغبات الأفراد. ومن هنا، من اللازم أن يسعى كل فرد لتحقيق رغباته وتطلعاته بحريّة، ولا ينبغي لأي شيء تقييد هذه الحرية باستثناء رغبات الآخرين. فهذه الفكرة هي ما يُعرف بالتحديد اصطلاحياً بـ«الليبرالية»[1]. فالليبرالية الاقتصادية، هي التي تُعرف أيضاً بـ«النظام الرأسمالي» الذي يستند على التبادل الحر لرأس المال وحرية عمل الرأسماليين. وكانت الليبرالية الاقتصادية،

(1) لمزيد من الاطلاع على المبادئ الفكرية للغرب في العصر الحديث، انظر: محمد رضا زيائي نجاد ومحمد تقي سبحاني، **در آمدى بر نظام شخصيت زن در اسلام**، ص15 ـ 34.

تسعى إلى تطبيق مفاهيم، ونظريات، وأساليب، ومؤشرات، وعلاقات وسياسات تؤدي إلى تنامي الثروة. وفي المفاهيم الرأسمالية، فإن الربح، والسوق ورب العمل هي العناصر الأساس. ومن هنا، يمكن لنا أن نتوقع أنه في ظل مثل هذه المفاهيم، فإنّ القيمة تفسر على أساس تعريف مادي للإنسان من دون الأخذ بالاعتبار المبادئ الأخلاقية الثابتة، وأن تكون المكانة الاجتماعية للفرد وموقعه في إنتاج الثروة وفي التبادل الحر للرأسمال هما المعيار .

ومع التأسيس لهذا المعيار قانونياً، فإن المرأة الأوروبية بدأت تشعر شيئاً فشيئاً أنها كانت في الموقع الأدنى على مدى التاريخ؛ لأن المناصب الاجتماعية لم تكن في متناول يدها ولم تكن الثروة في يدها مباشرة. ومن هنا، فإن الحصول على أعمال مدرَّة للدخل، وتولّي مناصب اجتماعية تحوَّل إلى مطلب بالنسبة إلى المرأة الغربية في ظل المناخ الاجتماعي الذي أعقب الثورة الفرنسية[1]. وارتبط ذلك بمصالح كبار الرأسماليين الذين كانوا يتنافسون بعضهم مع بعضهم الآخر للسيطرة على الأسواق العالمية، ويعتقدون أنه لا بد من خفض أسعار المنتجات كشرط مسبق للسيطرة على الأسواق. وخلال هذه المرحلة، أدى ظهور صناعات جديدة إلى الفصل ما بين المنزل ومكان العمل، الأمر الذي نجم عنه بعض التطورات والتحولات الثقافية والاقتصادية التي لم تكن بالحسبان أيضاً[2].

---

(1) يمكن رؤية القبول بهذا الأساس في تحليل موقع المرأة في بعض المؤلفات. (انظر: **نقش زنان در توسعه**، ص70؛ إميليا فرسيسيانس، **مردم شناسى جنسيت**، ص41).

(2) انظر: هايدي روزن باوم، مصدر سابق، ص116.

ومنذ بداية القرن العشرين، فقد واجهنا ظاهرتين بشكل متزامن تقريباً. الأولى، دعوة النساء إلى العمل بسبب شيوع ثقافة الاستهلاك وارتفاع معدلات التضخم الذي تسبب في الحاجة إلى زيادة الإنتاج[1]. والثانية، طرح فكرة التعليم الحكومي من قبل منظرين، مثل جان ديوئي الذين كانوا يعتقدون أن الأولاد هم رأسمال الحكومة وليسوا ملكاً للأسرة. ومن هنا، يجب تحريرهم من سيطرة القيم العائلية، كي يكون بالإمكان نقل النظام القيمي المرجو من قبل الحكومة إليهم من خلال وضع نظام تعليمي منسجم، مضافاً إلى تعليمهم المهارات المطلوبة[2]. ولأن هاجس النظام الرأسمالي كان تحقيق المزيد من الثروة، فإن السياسات الحكومية المتحكمة بالنظام التعليمي في الدول التي كانت حكوماتها تعتبر ممثلة للرأسماليين أو تحافظ على مصالحهم، أخذت تتجاهل شيئاً فشيئاً عنصر الجنسانية ومهدت الأرضية لوضع هذه المسؤولية على عاتق الحكومات. وفي النصف الثاني من القرن العشرين، مع تفشي أفكار الحركات المدافعة عن حقوق المرأة والتيارات اليسارية وانتشارها وتسللها إلى داخل العلوم الاجتماعية[3]، وكذلك بسبب سياسات الحكومات الرفاهية والتي أخذت تشق طريقها إلى برامج التنمية

---

(1) ايميليا فرسيسيانس، مصدر سابق، ص56.

(2) يقول جمشيد بهنام إن التغييرات الاجتماعية خلال الأعوام ما بين الحربين العالميتين أدت الى أن تحل المسؤوليات الجماعية والعامة محل المسؤوليات العائلية، وأن يعتبر الفرد نفسه أنه عائد للمجتمع. إن هذا التقسيم للأدوار أدى الى تغييرات في شخصية الأفراد والى تراجع دور الأسرة (جمشيد بهنام، **تحولات خانواده**، ترجمة محمد جعفر بوينده، ص12)

(3) انظر: جورج ريترز، **نظريه جامعه شناسى در دوران معاصر**، ترجمة محمد ثلاثي، ص474.

الاقتصادية، فقد وقعت على عاتق الحكومات مسؤولية التخطيط بشكل مبرمج لتغيير القيم والقيام بإصلاحات اجتماعية تستند إلى تحقيق اللذة والرفاهية المادية وتجاهل المبادئ الأخلاقية الثابتة والقيم العائلية. فشعار «المساواة» الذي يعني المساواة في التعليم، والمساواة في الحصول على الفرص والمصادر، والمساواة القانونية والمساواة في الرقابة والإشراف كان من أكثر المفاهيم جاذبية وتأثيراً وقدرة على توفير الأرضية لتبدّل القيم، وتراجع دور الأسرة في مواجهة السيطرة الحكومية الجديدة. ومن وجهة نظر كثيرين من علماء الاجتماع الجدد، فإن مؤسسة الأسرة التي كانت حتى تلك اللحظة من أجل الإنتاج، كان يجب أن تتغير لكي تكون متناغمة مع المجتمع الاستهلاكي[1]. والجدير بالذكر هو أن نظرية «الفصل الجنساني» كانت نظرية مقبولة إلى ما قبل عقد الستينات من القرن الماضي في مفاهيم العلوم الاجتماعية، وأن علماء اجتماع كباراً مثل دوركهايم وبارسونز كانوا يعتبرون «تقسيم العمل على أساس الجنس» عاملاً مهمّاً في التضامن بين الرجل والمرأة، وفي زيادة الشعور بالتعاون وكفاءة الرجل والمرأة في المنزل والمجتمع، وأن ذلك ناجم عن الفارق في التكوين الجسدي بينهما[2].

وقد اهتمت أيضاً الدول الاشتراكية كثيراً بالتدخل في الشؤون التعليمية ودعوة النساء إلى العمل، وتبنّت بعض الدول الاشتراكية الغربية سياسات مشابهة تقريباً لإضعاف موقع المرأة في الأسرة. وتقول جانيت

(1) جمشيد بهنام، مصدر سابق، ص200.

(2) انظر: ناصر كاتوزيان، **فلسفه حقوق**، ج1، ص 260 ـ 262؛ هايدي روزن باوم، مصدر سابق، ص 85.

ديفيس، إنه في الوقت الذي أبدت 7 بالمئة فقط من النساء السويديات الرغبة في العمل بدوام كامل، وأن 53 بالمئة منهن لم يكنَّ راغبات في العمل خارج المنزل أساساً، فإن الساسة كانوا يلقنون النساء أن البقاء في المنزل يعتبر خيانة للدولة. وقد أفصح زعيم حزب الشعب السويدي آنذاك بصراحة، عن أن هدف الدولة الاشتراكية هو الآتي:

لا يمكن وضع حد لاحتكار الوالدين لمهمة تربية الأولاد عن طريق الأساليب غير المباشرة فقط، فالحكومة يجب أن تبادر إلى العمل من خلال سبل مثل فصل الأطفال عن آبائهم وأمهاتهم خلال مرحلة النمو. فمن مصلحة الأطفال والمجتمع أيضاً، تطبيق نظام المرحلة التمهيدية ما قبل الابتدائية بشكل إجباري وحازم في كافة أنحاء البلاد، وذلك لتوفير إمكانية تدخل أكبر من جانب المجتمع بشكل مباشر في قيم الأطفال وقناعاتهم[1].

فالنظام التعليمي الحديث لعب خلال العقود الأخيرة دوراً مصيرياً في إضعاف القيم الأسرية وتعزيز رغبة المرأة في العمل في مختلف الدول إلى درجة يمكن القول إن من بين الفلسفات المهمة للنظام التعليمي الموجود، التأهيل للحصول على الوظيفة. ومن هنا، يمكن تكهُّن أسباب معاناة كثير من الفتيات اللاتي لديهن شهادات عليا من أزمة الهوية في حال عدم حصولهن على فرص للعمل.

من جانب آخر، فإن الحركات النسوية التي أُعيد إحياؤها مرة أخرى في عقد الستينات من القرن الماضي بالاستعانة بقدرة وسائل الإعلام،

---

(1) ويليام غاردنر، **جنگ عليه خانواده**، ترجمة معصومة محمدي، ص219.

قامت بتشجيع النساء اللاتي كن ما زلن يشعرن بالنجاح في القيام بدورهن الطبيعي في الانتماء إلى البيت والأسرة ولم يشعرن بعدم الرضا من تبعيتهن المالية لأزواجهن، على التخلي عن دورهن داخل الأسرة والمطالبة بالحصول على مناصب اقتصادية واجتماعية[1].

وتقول سالي وندكاس أولدز، إن كثيراً من النساء العاملات في الدول الأوروبية أكدن في عقد السبعينات من القرن الماضي على استمرارهن بالعمل حتى في حال عدم الحاجة إلى النقود. وقال عدد آخر منهن أيضاً إنه لا يمكن لهن تصور البطالة. فهؤلاء النسوة يشعرن بالاستقلال والثقة بالنفس والشعور بالارتياح لخروجهن من المحيط الضيق للبيت[2].

وكما جرت الإشارة، فإن سياسات التنمية لعبت هي الأخرى دوراً حاسماً ومصيرياً في دعوة المرأة إلى سوق العمل. ففي «المفهوم الاقتصادي» للتنمية يعتبر إنتاج الثروة ذا دور أساس، ومع ذلك توجد أحياناً محاولات للحدّ من عدم المساواة في الدخل[3]، إلا أنه في «المفهوم المؤثر والتحرري» تعرف التنمية على أنها عملية، الغاية منها هي تعزيز حرية الفرد في السعي إلى تحقيق أهدافه القيمية[4]. وأما في المفاهيم الجديدة للتنمية والتي يعبَّر عنها أحياناً بالتنمية الشاملة أيضاً،

---

(1) كارولين غراغليا، **فيمينيسم در آمريكا تا سال 2003**، ج2 (آرامش در خانه)، ترجمة معصومة محمدي، ص 55.

(2) انظر: هما ملا أحمد رحيمي، **بررسى پيامد اشتغال براى زنان شاغل وفرزندان آنها**، ص69.

(3) Sally wendkos olds.

(4) ناصر جهانيان، **أهداف توسعه با نگرش سيستمى**، ص 19.

فإنه تؤخذ بالاعتبار الإصلاحات الثقافية والاجتماعية لرفع مستوى المعيشة، وتحقيق المساواة الاجتماعية والاقتصادية، وإصلاح القناعات والمواقف[1]، كضمان لتحقيق الأهداف المادية للتنمية. وفي هذه النظرة، ليس ممكناً تحقيق التنمية المستدامة من دون زيادة مشاركة النساء وتعزيزها بشكل سريع في المجالات الاقتصادية فحسب، بل يجب في هذا السياق التفكير بشيء أكثر وأبعد من المساواة في الفرص، ولا بد من اتخاذ إجراءات إيجابية لصالح النساء في إطار إيجاد فرص عمل خاصة بهن، وتوفير الظروف لتسهيل هذا الأمر[2].

ومن هنا، فقد خُصِّصت ميزانيات لخلق فرص عمل للنساء ومشاركتهن في الأنشطة الاقتصادية في الخطط بعيدة الأمد، وكذلك في الخطط السنوية للتنمية في مختلف الدول. وأُوجدت مؤسسات حكومية وغير حكومية عدة بهدف البحث عن فرص عمل للنساء وتوفيرها. وفي أمريكا وكندا، تُبرم أغلب العقود الحكومية مع شركات تقوم بتنفيذ قانون المبادرة الإيجابية. وفي أمريكا فإن 40٪ من العمال يعملون في مؤسسات تقوم بتطبيق هذه البرامج. وتبين دراسة قامت بها وزارة العمل الأمريكية،

---

(1) انظر: ديفيد كلمن وفريد نيكسون، **اقتصاد شناسى وتوسعه نيافتگى**، ترجمة غلام رضا آزاد، ص 22.

(2) بهناز موحدي، «**زنان، توسعه، وتعدد نقشها**»، ص20. إن ما يطرح باسم «التمييز الإيجابي بهدف» زيادة استعراض «حضور النساء في المجالات العامة» يواجه النقد. وأهم هذه الانتقادات هي أن التميز الإيجابي يعتبر المساواة على أساس الظروف التنافسية نفسها المساواة بمفهوم النتائج المتساوية وهذا خطأ. وتجاهل كثير من العوامل ومنها السعي، الأهلية، القدرة، الرغبة، والحاجة لدى نقل مفهوم العدالة من «السعي» الى «النتيجة» (انظر: علي أكبر مهدي، «**برنامه هاي إيجابي وسهميه بندى جنسيتى**» مجلة زنان، العدد 120، ص48).

أن عدد العاملات النساء ازداد بمقدار 15,2٪ في المؤسسات التي تطبق هذه البرامج، في حين أن هذه الزيادة لم تتجاوز 2,2٪ في المؤسسات الأخرى. إن المبادرة الإيجابية خلقت مواضيع مثيرة للجدل وكانت سبباً في شكوى بعض الأفراد الذين يزعمون أن حقوقهم تُتجاهل في مجال تساوي فرص العمل[1].

والسمة الأخرى ذات الأهمية في الثقافة العصرية والتي تأثيرها واضح على موضوع بحثنا هي التعددية. فاهتمام الحداثة بالتجدد والتعددية أثَّر بشدة على الأنموذج الاقتصادي للأسرة وإشاعة النزعة الاستهلاكية، مضافاً إلى أنه رسخ النزوع نحو التنوع في السلوكيات غير الاقتصادية أيضاً إلى درجة أن عدداً كبيراً من النساء توجّهن إلى العمل ودخلن مجالات جديدة ومتعددة تحت ذريعة التحرر من المناخ الرتيب للبيت. وتشعر النساء أن عدم حضورهن في المجالات الاجتماعية، يؤدي إلى ضعف معلوماتهن، وتحليلاتهن وتجاربهن.

ومن هنا، فإن ما ذكر بخصوص هيـــمنة مفاهيم تستند إلى العلمـــانية، والليبـــرالية، والاشتراكية، والفردانية، والجنسانية[2] على النظريات العلمية، والنظام التعليمي، والسياسات الحكومية، ساهم في

(1) انظر: سيد محمد رضا علويان، مصدر سابق، ص120.

(2) إن المظاهر الموضوعية للفردانية هي الاهتمام المتزايد بالدراسة الجامعية وخاصة لدى الفتيات ورغبتهن في الدخول الى سوق العمل، الاهتمام بالانتخاب الفردي في الاختيار والإنجاب، اختيار محل العمل، السكن بمعزل عن الأسرة (بالنسبة إلى شريحة صغيرة من الفتيان وتدريجياً بالنسبة إلى الفتيات) والرغبة في الهجرة بدافع الدراسة أو الحصول على فرص عمل أو بهدف التغيير أحياناً. ومن البديهي أن الإيديولوجيات الفردانية ليست شائعة على نطاق واسع، وهي تخضع لسيطرة المجالات الفردية، العائلية والبنيوية. (محمد سعيد ذكائي، **جامعه شناسى جوانان ايراني**، ص 75 ـ 76).

تقليل رغبة المرأة في البقاء في المنزل، وقدم نموذجاً للمشاركة أدى بالنتيجة إلى هيمنة مفاهيم تعبر عن توجهات اقتصادية مناوئة للأسرة. فالإنجازات التي تحققت في مجال التقدم الطبي وفَّرت الأرضية لتحديد النسل، والسيطرة على الإنجاب، والحد من المواليد. كما أن إخضاع الأولاد لنظام التعليم الرسمي الذي كان يعفي النساء من قضاء فترات مهمة من اليوم إلى جانب أولادهن، وكذا تنمية الصناعات المنزلية، كل هذا أدى إلى توفير الوقت اللازم للنساء للحضور في ميادين العمل. ومن هنا، فإن دائرة البيت وعلى مدى عقود عدة أصبحت ضيقة ومحدودة أكثر فأكثر، سواء كقيم أو كمساحة جغرافية، وكذلك من حيث الأنشطة المطلوبة لإدارته وأيضاً على صعيد العلاقة بين أعضائه. واختفت البيوت الصغيرة بين زحمة المصانع والإدارات في المدن الكبيرة، بحيث إن النساء قد ضاع عليهن طريق البيت في مقابل العثور على الطريق إلى سوق العمل.

إن ما ذكر كان عن تأثير التغييرات الحاصلة في البنى الثقافية ـ الاجتماعية على عمل النساء على المستوى العالمي خلال القرن الأخير. وأما في إيران، فعلى الرغم من حصول تغييرات مماثلة نوعاً ما لما حصل في البلدان الأخرى تبعاً للأوضاع العالمية، إلا أن الخصوصيات التي يتميز بها المجتمع الإيراني وطبيعة إدارة البلاد أثَّرت هي الأخرى على موضوع عمل النساء. ومن هنا، يمكن دراسة بعض الميزات الخاصة للمجتمع الإيراني على صعيد ظاهرة عمل المرأة. وربما كان بالإمكان اعتبار نموذج أسلوب العيش في المجتمع الإيراني أحد أكثر العوامل المؤثرة في هذا الموضوع. فالمجتمع الإيراني قد اختار منذ القدم أسلوباً للعيش يسمى أحياناً ثقافة التنافس والتقليد المتبادل بين أفراد المجتمع. وفي هذه الثقافة تستعمل كلمة «آبرو» كثيراً، وتعني حفظ ماء وجه الفرد

والعائلة أمام الآخرين. ورغم ذلك من الممكن تصور استعمالات إيجابية أيضاً لهذا النمط من العيش والحياة. ويمكن لهذا الأمر أن يكون مقبولاً، إذا كان يعني ثقافة التنافس بين أعضاء طبقة اجتماعية خاصة، إلا أن هذا الأمر تجاوز الحدود الطبقية في المجتمع الإيراني شيئاً فشيئاً، بحيث يقارن الأفراد والأسر أنفسهم، في حياتهم اليومية، مع طبقات اجتماعية أخرى ويقلدون نماذجهم السلوكية. ويمكن ملاحظة تأثير نموذج التنافس والتقليد على سبيل المثال في سلوك أفراد العائلة، في نوع الملابس، والثقافة الغذائية، وفي كيفية إعداد مائدة الطعام، وتنظيم ديكور المنزل، وفي قضاء أوقات الفراغ، ونوع المهر ومقداره، وفي الدراسات العليا وفي مجال عمل المرأة[1]. وفي مثل هذا الوضع، فإن مواضيع مثل الدراسات العليا وعمل المرأة تتحول بسرعة إلى رصيد اجتماعي للعائلة وأداة ووسيلة لكسب السمعة الاجتماعية. فإذا أضفنا ثقافة التنافس والتقليد إلى الاختلافات الطبقية الموجودة في المجتمع الإيراني، فتكون النتيجة ازدياد الشعور بالفقر، وتفاقم المشاكل الاجتماعية والعائلية، والتنافس الذي يؤدي إلى نتائج تراجيدية.

فالثورة الإسلامية عام 1979، شكلت أرضية لتغييرات قيمية مهمة في إيران؛ إذ استطاعت الثورة، ومن ثم الدفاع المقدس بعد ذلك، إعطاء مفهوم متميز فريد من نوعه أو لا مثيل له لحضور العنصر النسوي في المجتمع الإيراني. فالحضور الاجتماعي للمرأة في ظل النظام الملكي الذي كان مقترناً بمفاهيم مثل التبرج والإغراء، تجسد بعد الثورة في إطار

---

(1) حول نظام المقارنة في المجتمع الإيراني والضغوط السلوكية الناجمة عنه، انظر: فرامرز رفيع پور، **توسعه وتضاد، كوششى در جهت تحليل انقلاب اسلامى ومسائل اجتماعى ايران**، ص 208 ـ 212.

يتسم بالعفة والطهارة على صعيد الأنشطة النسوية، وشكل عاملاً محفزاً للرجل الإيراني؛ إذ إن حضور النساء في الخطوط الأمامية للتظاهرات والمسيرات منح الجرأة والشجاعة للرجال. وأيضاً حضورهن الفاعل في الحرب، سواء في إطار إرسال أعزائهن إلى الجبهات، أو بصورة توفير الطمأنينة النفسية والروحية في الأسرة، أو في إطار المساعدات خلف خطوط النار والجبهة، كل ذلك منح ثقافة الدفاع المقدس هوية متميزة.

هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن الثورة الإسلامية أشاعت قيماً جديدة في المجتمع، فحلَّت نتيجة لذلك القناعة كقيمة محل «الثروة والمنزلة الاجتماعية» إلى درجة أن اعتبر الفقراء طبقة أجلَّ مكانة ومنزلة من الأغنياء. وفي ظل هذا الوضع، لم تتراجع ثقافة التنافس والتقليد على صعيد الثقافة الاقتصادية للناس فحسب، بل إن الثراء اعتبر قيمة سلبية أيضاً. ووُوجه التظاهر بالثروة بردة فعل سلبية من جانب الناس[1]. إن هذه المسألة، ربما كانت أحد أسباب انخفاض عدد النساء العاملات في عقد الثمانينات من القرن الماضي في إيران. إلا أن عدداً من العوامل تسبَّب في عودة ثقافة التنافس وتقليد أفراد المجتمع بعضهم للبعض الآخر، مرةً أخرى وفي المجال الاقتصادي، حصلت تغييرات قيمية أخرى، كان من نتائجها ازدياد رغبة النساء في العمل. ويمكن في هذا المجال الإشارة إلى أن انتهاء الحرب كان بمثابة عامل موحد لانتقال القيم، وهيمنة نماذج التنمية على أساس المناهج والمؤشرات المادية، وتغيير المرجعيات[2]. وقد أدت هذه العوامل إلى ظهور ثقافة التنافس وتقليد الآخرين في المجال الاقتصادي مرةً أخرى بعد أن كانت قد

(1) انظر: المصدر نفسه، ص131.

(2) المصدر نفسه، ص 198.

انتقلت خلال الأعوام الأولى للثورة من المجال الاقتصادي إلى المجال السياسي، وتكرست في إطار التنافس الثوري، وأصبحت الثروة هذه المرة سبباً في كسب المنزلة الاجتماعية أكثر من السابق، وأصبح الفقر مدعاة للخجل[1].

وبالطبع يجب هنا، الانتباه إلى تأثير عوامل أخرى أيضاً. فمن جانب، دعا مدراء البلاد ومسؤولوها المرأة إلى الدراسة والمشاركة الاجتماعية في ظل المناخ الجديد بعد الثورة في وقت لم يكن قد أُعدّ أنموذج محلي للمشاركة الاجتماعية على أساس المعايير الإسلامية، ولا النظام التعليمي في البلاد كان منسجماً مع مبدأ الجنسانية. ومن هنا، كان من الطبيعي تعميم النماذج غير المحلية للمشاركة الاجتماعية في ظل الفراغ الناجم عن عدم وجود النماذج المحلية. وفي ظل هذا النظام التعليمي، فإن الجميع كانوا يدرسون من أجل الحصول على العمل والوظيفة. ثم إنّ الحضور في مثل هذا المناخ التعليمي كان يوحي بأنّ المجتمع والمهنة والأعمال الاجتماعية هي التي تستحق الاهتمام، وأن لا قيمة كبيرة للعائلة. فالعائلة لا تتسم بالتعقيد الخاص لمسايرة النظام التعليمي لها وإظهاره الحساسية تجاهها. ومن هنا، فإنه كلما كان تأثير هذا النظام التعليمي على الطلاب أكثر كانت القيم العائلية تضعف بدرجة أكبر وكانت حدود الجنسانية في فكر طلبة المدراس والطلاب الجامعيين وعقلياتهم تفقد مفهومها. وكانت تخلق رغبات متشابهة لدى البنات والبنين.

---

(1) المصدر نفسه.

وكما ذكرنا فإنّ النظام التعليمي الموجود، كان قد أُعد أساساً للعمل والوظيفة؛ ولذلك فإنه إذا لم تكن نتيجة الحضور في المجال التعليمي الحصول على العمل والوظيفة، فإنه سوف يؤدي إلى أزمة هوية وشعور بالضياع[1]. ومن هنا، وبالنظر إلى ازدياد عدد الفتيات في الجامعات صار الهاجس المستقبلي للنظام هو توفير فرص العمل للنساء. فالنظام سوف يكون مستعداً أحياناً لدفع ثمنٍ باهظٍ لتحقيق هذا الهدف أيضاً. ومن جانب آخر، فإنه يمكن القول إن حضور النساء في فروع دراسية خاصة يزيد من ضغط المطالبة للحضور في مجالات عمل تتناسب مع ذلك، التكوين العلمي، ومثال ذلك أن ارتفاع عدد خريجات فرع الحقوق أدى إلى ازدياد الضغط لتولِّي مناصب قضائية من جانب النساء.

2 ـ 1 ـ تغيير البنية الاقتصادية

ربما كان بالإمكان القول إن نشر التعليم بالأسلوب الجديد، وارتفاع سن العمل كنتيجة لذلك كان سبباً لأن تفقد الأسرة جزءاً من القوى العاملة التي كانت ترسلها في السابق إلى سوق العمل. وأن الأحداث الذين كانوا يعتبرون في السابق قوة عمل ومن مصادر دخل العائلة تحولوا إلى عناصر مستهلكة؛ إذ إن هذا الأمر قد أخلَّ بالتوازن المالي للعائلات وتسبب في أن تطالب النساء بقسم من فرص العمل للتعويض عن الأجر الذي كان يحصل عليه أبناؤهن في السابق.

ومن جانب آخر، فإن السياسات والتطورات الاقتصادية في العقود الأخيرة تسببت في أن تتغير نسبة النفقات بالقياس إلى الدخل. فبعض

---

(1) انظر: «هدف زنان از كسب مدارج علمى تحقق فرصت هاى شغلى برابر با مردان است». (موقع وكالة فارس، 2008).

الخبراء اعتبروا تفشّي الفقر بشكل واسع وسريع منذ بداية العام 1990 وإلى الآن ناجماً عن الآثار السلبية للسياسات الاقتصادية في تلك الحقبة ومنها سياسات التعديل البنيوي وسياسات السوق المتطرفة، وقد حصل ذلك على الرغم من السياسات الخاصة بتوحيد أسعار العملات الأجنبية بهدف الوصول إلى أسعار أكثر منطقية، ومعالجة عدم كفاءة الحكومة وتفعيل رؤوس الأموال الخاصة[1].

إن الدراسة التي أجرتها ثلاث وزارات في عام 1992 حول النسبة بين النفقات والدخل بيَّنت أن دخل الموظفين كمعدل هو أقل من نفقاتهم بمقدار 3/50 بالمئة، أي أن دخل الموظفين كان آنذاك يغطي نصف نفقاتهم فقط[2]. ومن هنا، يمكن لنا أن نتوقع زيادة رغبة الرجال في الحصول على عمل ثانٍ وثالث وكذلك رغبة النساء في العمل لمساعدة اقتصاد الأسرة. وقد ذكرت 81٪ من النساء في بعض الدراسات أن الدافع لدخولهن سوق العمل هو مساعدة اقتصاد الأسرة[3].

فالتخلص من الفقر ومساعدة اقتصاد الأسرة كانا من أسباب توجه النساء إلى العمل في الدول الأخرى أيضاً. فتقديرات لجنة تساوي الفرص في الأمم المتحدة للعام 1998، تبين أن عدد الأسر التي تعيش في حال الفقر كان سيبلغ ثلاثة أضعاف لولا دخل النساء المتزوجات. إن هذه المسألة هي أكثر أهمية بالنسبة إلى النساء في أسر لا يوجد فيها رجل يعيلها[4]. فالتأثير التخريبي للفقر على الفقراء الذين لا يعانون من فقر

(1) فريبرز رئيس دانا، **تحول فقر در ايران: مسائل اجتماعى ايران**، ص136.
(2) فرامرز رفيع پور، مصدر سابق، ص 267.
(3) بهناز موحدي، مصدر سابق، ص 19.
(4) باملا آبوت وكلير والاس، مصدر سابق، ص126.

دائم ولا يتمتعون بالأمن الاقتصادي ولا بالاستقرار الأسري هو أكثر منه على الفقراء الذين يعيشون في فقر دائم جراء دخلهم المنخفض؛ ولكن يعيشون في أسرٍ مستقرة وقوية. فغالبية الفقراء الذين لا يعانون من فقر دائم كانوا يتمتعون بمعيشة أفضل في السابق، إلا أن دخلهم انخفض لأسباب منها البطالة[1]. وفي دول العالم الثالث تواجه الأسرة دائماً خطر الفقر بسبب انخفاض الأجور، وعدم وجود ضمان العمل. فالأجور القليلة تذكّر الأسرة بخط الفقر دائماً.

ورغم أنه يمكن القول بحزم إن الفقر الاقتصادي هو أحد أسباب عمل المرأة، إلا أن هذا السبب يضخم أحياناً. فبعض المنتقدين الغربيين، يعتقدون أن المرأة كانت تبقى في البيت رغم أن الناس كانوا أكثر فقراً في الماضي. ويتهم هؤلاء الحركات النسوية بالمبادرة إلى العمل على تمهيد الأرضية لانقراض جيل ربات البيوت اللآتي يمكثن في البيت طيلة فترة النهار من أجل تبديد الشعور بالذنب لدى الأمهات العاملات، في حين كان وجود دخل واحد يلبي الاحتياجات المعيشية الضرورية للأسرة في أغلب الأحيان.

«كانت هناك مساع حثيثة للإيحاء بأن وجود دخلين اقتصاديين لدى الأسرة هو ضرورة اقتصادية، بيد أن حقيقة الأمر هي غير ذلك. فعودة النساء اللاتي لديهن شهادات دراسية ودخل أعلى إلى العمل بسرعة بعد الولادة تبين أن هناك شيئاً آخر غير الحاجة الاقتصادية يجبر النساء على التخلي عن العناية بأولادهن لصالح سوق العمل. فعمل كثير من النساء

---

(1) محمد حسين فرجاد، آسيب شناسى اجتماعى وجامعه شناسى انحرافات، ص132.

المتزوجات في بلادنا ليس بسبب الحاجة الاقتصادية، بل أملاً في الحصول على رفاهية أكثر. فإذا كانت الحاجة الاقتصادية هي التي تجبر النساء على العمل، فإن عدد النساء العاملات اللاتي دَخْل أزواجهن منخفض يجب أن يكون أكثر من عدد النساء العاملات اللاتي دخل أزواجهن مرتفع، في حين أن الأمر هو عكس ذلك. وفي العام 1988، 42٪ فقط من النساء العاملات كان دخل أزواجهن أقل من المعدل، في حين أن 71٪ منهن كان دخل أزواجهن أكثر من المعدل»[1].

إن البيانات المحلية تبين أيضاً، أن رغبة الطبقة المتوسطة وما فوق المتوسطة في عمل المرأة هي أكثر من رغبة الطبقات الضعيفة، وأن الموافقة على عمل المرأة تزداد بازدياد دخل الأفراد[2].

فالشعور بالفقر كان هو الأكثر تأثيراً على رغبة النساء في العمل من تأثير الفقر الحقيقي الذي نعبر عنه بالبؤس خلال العقود الأخيرة؛ أي الشعور الذي ينتاب الفرد لدى مقارنة وضعه الاقتصادي بالطبقات العليا في المجتمع.

وكما قال دوركهايم ومرتون، فإن الفقر يكون له تأثير مخرب، عندما تعرض في المقابل صورة عن أساليب عيش طموحة. ففي مثل هذه الحالة يصبح الفقر أمراً لا يطاق[3]. ورغم أن مختلف

---

(1) كارولين غراغليا، مصدر سابق، ص51.

(2) شهلا باقري، مصدر سابق، ص 102.

(3) انظر: أرليارا بينغتن وماركين واينبرغ، **رويكردهاى نظرى هفتگانه در بررسى مسائل اجتماعى**، ترجمة رحمت الله صديق سروستاني، ص100؛ فرامرز رفيع پور، مصدر سابق، ص198.

المجتمعات، ومنها المجتمع الإيراني، قد مرت بمراحل من الفقر المدقع، إلا أنه كانت تلاحظ رغبة أقل لدى النساء في العمل؛ لأن هذه المجتمعات كانت قد اعتادت ذلك. ونرى هذا الوضع أيضاً بهذه الدرجة أو تلك لدى الطبقات الاجتماعية الأدنى مستوى؛ ولكن مع تطور وسائل الإعلام العامة، نقلت صورة عن حياة أكثر رفاهية إلى أبعد المناطق في هذه المجتمعات. وازدادت بذلك الحاجات بشكل لا حصر له. فالاستياء العميق من الوضع الاقتصادي القائم دفع الناس إلى مزيد من العمل[1].

3 ـ 1 ـ الشعور بالمسؤولية الاجتماعية

إن ازدياد الوعي، وتوفر الإمكانيات، وارتفاع المستوى التعليمي والدراسي، أثار لدى كثير من النساء الشعور بمسؤولية أكبر من السابق حيال المجتمع لتولي المناصب الاجتماعية والقيام بأنشطة سياسية وثقافية، وخاصةً في المجالات الثقافية وفي مهن مثل التعليم والاستشارات التربوية والطبية والمجالات العلمية والبحثية. ويمكن مشاهدة هاجس إصلاح الثقافة العامة، ورفع المستوى العلمي، وتلبية متطلبات النساء وحاجاتهن لدى كثير من النساء؛ إذ إن الشعور بالمسؤولية الدينية والوطنية والإنسانية شكَّل الدافع الأصلي لحضورهن في هذه المجالات. فهذا الأمر يزيد من مسؤولية النظام الإسلامي في إدارة هذه الشريحة المثقفة والمتعلمة من خلال تمكينها، وتعزيز طاقاتها، وتوفير أرضيات مناسبة لعملها ونشاطاتها.

---

(1) فرامرز رفيع پور، مصدر سابق، ص198.

4 ـ 1 ـ الخوف من المستقبل

إن التغييرات التي حصلت خلال العقود القليلة الأخيرة في مختلف الدول كانت سبباً في ازدياد عزوبية النساء وعزوفهن عن الزواج، وارتفاع معدلات الطلاق كذلك. ومن هنا، فثمة شعور لدى الفتيات الشابات بشأن احتمال عدم توفر فرص الزواج لهن في المستقبل، أو حتى في حال توفر فرصة للزواج، فإن شبح الطلاق يبقى هو الأكثر إثارة للقلق بالنسبة إليهن.

وتبين الإحصائيات في أمريكا، أن 75 في المئة من النساء اللاتي تجاوزن سن الخامسة والستين يعشن وحدهنّ[1]. وعلى صعيد آخر، فإن التغييرات الحاصلة في الأسرة وانخفاض عدد أعضاء القبيلة أدى إلى انخفاض الدعم الاقتصادي الذي تقدمه الأسرة الأم والقبيلة لأعضائها. ومن هنا، توجد لدى النساء خشية بشأن مستقبلهن الاقتصادي؛ ولهذا السبب يرغبن في أن يكون لديهن دخلٌ، وخاصة الحصول على عمل ثابت وإداري. فتوقعات بعض الرجال بخصوص مشاركة المرأة في تأمين نفقات الأسرة واحتمال إدمان الزوج على المخدرات يزيد أيضاً من هذا القلق لدى النساء. وفي الجانب الآخر، فإن هشاشة الوضع الاقتصادي للرجل الذي يعمل بأجور يومية أو في ظل احتمال تسريحه من عمله يشكل سبباً لشعور المرأة بالقلق والتفكير بالمستقبل. كما أن عدم كفاية الراتب التقاعدي وضآلة خدمات الضمان الاجتماعي للرجال المعيلين للأسرة يشكل سبباً آخر لشعور النساء بالمزيد من القلق.

وتبيِّن الدراسات أن القوى العاملة النسائية ناشطة بين النساء العازبات

(1) جمشيد بهنام، مصدر سابق، ص65.

والمطلّقات أكثر من النساء المتزوجات. كما أن إقبال النساء على العمل في المدن هو أكثر منه في القرى[1]. وربما تبين هذه المسألة أن الإقبال على العمل له علاقة ذات مغزى مع وجود آليات حماية للنساء يتناسب مع مستوى طموحاتهن. ومن هنا، فإن النساء المتزوجات الأقل طموحاً والنساء اللاتي يتمتعن بوجود آليات حماية تقليدية أو حديثة هن أقل خوفاً من المستقبل. وكذلك في بعض الدول فإن المرأة التي تعيش مع الرجل خارج أواصر العلاقات الزوجية الرسمية تأخذ بالاعتبار إمكانية أن يقوم شريك حياتها بتركها في المستقبل، وأن تكون مجبرة على تأمين احتياجات الأولاد المعيشية وحدها. وفي أفريقيا الجنوبية تصبح المرأة معيلة للأسرة أحياناً بسبب هجرة زوجها[2]، ويجب أن تكون مستعدة لإدارة الأسرة اقتصادياً.

5 ـ 1 ـ خصائص سوق العمل (ازدياد الطلب على عمل النساء)

يرغب أرباب العمل في الاستعانة بقوى عاملة نسائية في كثير من الأعمال. ويبدو أن لدى النساء فهماً أكثر إيجابية للأنشطة التي تجري على وتيرة واحدة مقارنة بالرجال، كما أنّ لديهن تحملاً أكثر لمثل هذه الأعمال. ومضافاً إلى ذلك، فإن الاستعانة باليد العاملة النسائية بأجور أقل من الرجال، تعتبر ميزة مهمة في الصناعات التنافسية[3]. وفي أوروبا، بلغ النمو الحاصل في حضور النساء في القوى العاملة بعد الحرب العالمية الثانية وحتى العام 1970 (75 بالمئة)، في حين كان هذا

---

(1) سيد محمد رضا علويان، مصدر سابق، ص48.

(2) مهر انگيز كار، مصدر سابق، ص76.

(3) لادن نوروزي وزهرا ميلاد علمي نقش جنسی واشتغال: زنان، توسعه، وتعدد نقشها، ص41.

النمو بالنسبة إلى حضور الرجال (16 بالمئة)[1]. وفي عدد من استطلاعات الرأي، ذكر أرباب العمل أن السبب في رغبتهم لاستقطاب النساء يعود إلى أن المرأة تتقاضى أجراً منخفضاً، ولديها شعور أكبر بالمسؤولية، ولا تخلق المشاكل، وتتمتع بمهارات ذات علاقة بالواجبات المنزلية في مهن مثل التعليم، والتمريض، والخياطة، والطبخ، والنظافة. وكذلك تتمتع بجاذبية أكبر لكسب الزبائن بالنسبة إلى مهن مثل البائعة والنادلة[2]؛ فالتطورات التي شهدتها العقود الأخيرة والانتقال من حقبة المجتمع الصناعي إلى المجتمع ما بعد الصناعي، فتح مجالاً أوسع أمام نشاط المرأة. فأهم ميزة لعصر ما بعد الحقبة الصناعية، هي ازدياد أعمال ذوي الياقات البيضاء (الأعمال الإدارية والخدمية) مقارنة بأعمال ذوي الياقات الزرقاء (الأعمال التي تتطلب جهوداً جسدية وتقنية). ونظراً إلى أن عامل «الاتصالات» يعتبر أهم ميزة لمجتمع المعلومات، تبدو النساء قادرات على إقامة الاتصالات وانسجامهن أكثر مع الأعمال الإدارية التي تتسم بالرتابة والانتظام، لذلك فإن لدى أرباب العمل رغبة أكبر في الاستعانة بالنساء في هذا النوع من الأعمال. ويشير كاستلز إلى مرونة النساء كقوة عاملة ومرونة العمل نفسه بوصفهما عاملين مهمين أدّيا إلى انفجار موجة عمل النساء في عقد التسعينات من القرن الماضي. كما إن الزواج والأطفال هما من أهم أسباب عمل المرأة بدوام جزئي في دول

---

(1) انظر: حميرا مشير زاده، **از جنبش تا نظريه: تاريخ دو قرن فيمنيسم**، ص204.

(2) انظر: مهرانگيز كار، مصدر سابق، ص53 ـ 55، ص126 ـ 127. بعض أرباب العمل كانوا معترضين على عمل النساء أيضاً وأهم سبب لذلك كان الإشكالات الفسيولوجية للنساء، وموضوع إجازات الولادة، وأعراض الدورة الشهرية، وإلزامهم إيجاد روضة للأطفال الى جانب الورشة. (انظر: المصدر نفسه، ص128).

الاتحاد الأوروبي كما في الدول الأخرى أيضاً. ومن هنا، فإن الأعمال التي تتطلبها اقتصاديات شبكة الاتصالات والمعلوماتية تنسجم مع الرغبات المعيشية ومع بقاء النساء[1].

وتعتقد بعض الحركات النسائية وخاصةً الاشتراكية منها، أن النظام الرأسمالي يستفيد من بقاء المرأة في المنزل، والسبب في ذلك هو أن اهتمام المرأة بزوجها وأولادها في المنزل يساهم في الحفاظ على قوى العمل لدى الرجال فاعلة وسليمة، وتخلص إلى هذه النتيجة وهي أن عمل النساء يتنافى مع مصالح الرأسمالية[2]. فمثل هذا التحليل لا يبدو واقعياً على الأقل بالنسبة إلى ظروف العقود الأخيرة. وتكفي معرفة بسيطة بسوق العمل والحقائق الاقتصادية والاجتماعية للاعتراف بهذه الحقيقة، وهي أن الرأسمالية لا تفكر في أي شيء سوى في زيادة رأس المال. فاستقطاب النساء إلى سوق العمل، مضافاً إلى أنه يؤدي إلى انخفاض الأجور، سوف يشكل أيضاً أرضية لازدياد أعمال جديدة مثل إنتاج السلع المنزلية بطرق صناعية وازدياد عدد رياض الأطفال وتنمية الصناعات الأخرى. كما أن حضور النساء في مجال العمل يكون أمراً مطلوباً للغاية بالنسبة إلى الرأسمالية؛ لأن تقسيم الأدوار جنسانياً سيكون مؤثراً على الجيل القادم وسيُعِدُّ الفتيات من الناحية النفسية للحضور في المجالات الاقتصادية. وقد ارتفعت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) من 48,3 بالمئة في عام 1973 إلى 88,2 بالمئة في عام 1993، في حين أن هذه النسبة انخفضت

---

(1) انظر: مانوئل كاستلز، **عصر اطلاعات، اقتصاد، جامعه، وفرهنگ**، (قدرت هويت)؛ ج2، ترجمة حسن تشاوشيان، ص211 ـ 215.

(2) انظر: باملا برت وكلر والاس، مصدر سابق، ص 118.

بالنسبة إلى مشاركة الرجال من 88,2 بالمئة إلى 81,3 بالمئة. وفي الولايات المتحدة الأمريكية ازدادت نسبة مشاركة النساء في العمل من 51,1 بالمئة في عام 1973 إلى 70,5 بالمئة في عام 1994[1]. ويرى كاستلز أن دخول النساء بزخم كبير في القوى العاملة بأجر، كان نتيجة للشبكة المعلوماتية والعولمة الاقتصادية من جانب، ومن جانب آخر يعود إلى التصنيف الجنسي لسوق العمل الذي يأخذ بالاعتبار الوضع الخاص للمرأة وما تتمتع به من خصائص على صعيد زيادة القدرة الإنتاجية، والتحكم الإداري، وبالتالي تحقيق ربح أكبر[2].

6 ـ 1 ـ ازدياد أوقات الفراغ

تسبب النظام التعليمي الجديد في قضاء الأولاد مدة طويلة خارج البيت. وقد رافق هذا النظام التعليمي الجديد، إنجازات تكنولوجية في المصادر المرتبطة بالأسرة، مثل تنمية الصناعات المنزلية (الأغذية الجاهزة، المعلبات و. . . إلخ)، وانخفاض عدد السكان، وازدياد أوقات فراغ النساء. فتقلص بذلك حيِّز البيت، وإن تراجع علاقات القرابة قد زاد أيضاً من التأثير السلبي لأوقات الفراغ على النساء. وأمام مثل هذا الوضع، فإن الحضور الاجتماعي أصبح هو الخيار المطروح بالنسبة إلى كثير من النساء كسبيل لملء أوقات الفراغ. ونظراً إلى أن الإدارة الاجتماعية لم تأخذ بعين الاعتبار توفير مجالات متنوعة لممارسة النساء أنشطة اجتماعية لملء أوقات فراغهن، فإن العمل سوف يبقى أحد أهم الخيارات الموجودة أمامهن.

---

(1) مانوئيل كاستلز، مصدر سابق، ص200.
(2) المصدر نفسه، ص 210.

2 ـ آثار عمل النساء وتبعاته

1 ـ 2 ـ تغييرات الهوية

يمكن اعتبار الرغبة المتزايدة باضطراد لدى النساء في العمل، هي نتيجة التغييرات الحاصلة في هوية المرأة والمؤثرة فيها في الوقت ذاته أيضاً. ونظراً إلى أن المرأة يجب أن تتحمل العبء الثقيل للقيام بأدوار عائلية واجتماعية متعددة، فإن ذلك يتعارض مع نموذج التقسيم الجنساني للعمل[1]. فمفهوم «المساواة» الذي يعني تشابه الأدوار، بدأ يصبح شيئاً فشيئاً ذا قيمة في عقلية المرأة. وفي الجانب الآخر، فإن من شأن الحصول على دخل مستقل تعزيز النزعة الاستقلالية والفردانية لدى النساء أيضاً. ونتيجة لتغيير رؤى النساء ورغباتهن، أخذت الحدود الجنسانية تفقد تدريجياً مفهومها من وجهة نظرهن. وما كان يعتبر إلى الأمس قيماً نسائية ترك مكانه لقيم جديدة. ويؤكد مؤلفا كتاب «المجتمعات البشرية» أن التغييرات الواضحة في أسلوب العيش والحياة ناجمة عن التغييرات الحاصلة في دور النساء في العمل والحياة الأُسرية[2].

ومن هنا يمكن أن نتوقع، أن تطور عمل النساء قد أدى إلى حصول تغييرات في هويتهن، في كلا المجالين، الفردي على شكل ردة فعل في مواجهة التعاليم التي تؤكد على التباينات أو التفسيرات غير المنهجية للنصوص الدينية، وكذلك في مجال العلاقات الأُسرية والاجتماعية[3].

---

(1) آلهه رستمي، جنسيت، اشتغال واسلام گرائى، ترجمة رؤيا رستمي، ص21 ـ 22.

(2) باتريك نولان وغرهارد لنسكي، مصدر سابق، ص 465.

(3) يعتقد بعض المدافعين عن حقوق المرأة أن مشاركة المرأة الإيرانية في سوق العمل أدّت الى تغيير وعيهن الجنسي. ولهذا السبب فإن النساء المذهبيات اللاتي شاركن في إيجاد=

وسوف نتطرق لاحقاً بالتفصيل إلى آثار التغييرات في الهوية في مجال الأسرة.

2 ـ 2 ـ الشعور بالرضا

إن حيِّز المنزل يتقلص باستمرار في المجتمع المعاصر. فمن ناحية المساحة صار المنزل أصغر مساحة، ومن ناحية العلاقات أيضاً، صارت العلاقات المحلية والعشائرية أضيق نطاقاً. وكذلك «مهنة ربّة المنزل» صارت أكثر ازدراءً من الناحية القيمية. ومن هنا، فإن الدخول إلى الفضاء الاجتماعي ومجال العمل يمكن له أن يحقق حاجة المرأة إلى سبر مجالات أوسع وكسب تجارب جديدة، وحتى عندما تكون الواجبات المهنية الـتي تمارسها المرأة مما يبعث على الكسل نسبياً، إلا أنها ورغم ذلك تلبي رغبتها وحاجتها إلى الاتصال بالآخرين، وتحررها من مناخ المنزل ومحيطه؛ ولذلك فإن العمل يرافقه شعور بالسعادة والارتياح بالنسبة إلى النساء[1]. وفي الجانب الآخر، فإن القيمة التي تعطيها الثقافة المعاصرة للعمل والاستقلال المالي، تجعل التنافس للحصول على فرص العمل ذا أهمية وأن الذين ينجحون خلال هذا التنافس في الحصول على عمل يشعرون بالانتصار. وكما يقول استوارت إسكمب، إذا أراد الشخص شيئاً برغبة أكبر، فكلما كان الشيء أكثر أهمية بالنسبة إليه، فإنه يشعر بسعادة بالغة عند الحصول عليه، وفي حال عدم حصوله عليه يشعر بفشل ذريع[2].

= الحكومة الإسلامية وكنَّ يعارضن الحركات العلمانية قد غيرن موقفهن، وسعين لإيجاد نوع من الوحدة والاتحاد مع النساء العلمانيات. (هما ملا أحمد رحيمي، **بررسى پيامد اشتغال براى زنان شاغل وفرزندان آنها**، أطروحة ماجستير في علم الاجتماع، ص149).

(1) انظر: أنتوني غيدنز، مصدر سابق، ص542.

(2) استوارت إسكمب، **روان شناسى اجتماعى كاربردى**، ترجمة فرهاد ماهر، ص 260.

ومن هنا، يمكن العثور على جواب عن هذا السؤال، وهو لماذا تعتبر المرأة الحصول على فرصة عمل نجاحاً، رغم أن الراتب الذي تحصل عليه في بعض الأعمال لا يكفي لتغطية نفقات عملها (المواصلات و... إلخ) أيضاً؟ فحصول المرأة على فرصة للعمل يجعلها تشعر بأن لها مكانة في المجتمع، وأنها تستفيد من مهاراتها. ولهذا السبب فإن كثيراً من النساء يقلن إنهن يواصلن العمل حتى في حال عدم وجود حاجة مالية إليه أيضاً[1].

ويبدو أن هذا الشعور بالرضا، لدى الفتيات العازبات هو أكبر منه لدى الأمهات العاملات؛ وذلك لأن الأمهات يشعرن في كثير من الأوقات بالذنب لتفضيلهن العمل على رعاية الأولاد. وتبين نتائج كثير من الدراسات التي جرت في كندا أن العمل بدوام كامل يزيد من اضطراب الوالدين وقلقهما على الوضع الرفاهي للأطفال، وحتى إن ازدياد عدد رياض الأطفال باطراد لا يقلل من درجة هذا القلق لديهما[2]. كما تبيّن بعض الدراسات المحلية أيضاً، أنه كلما ازدادت رغبة المرأة في العمل خارج البيت كلما قل شعورها بالذنب وقل عدم ارتياحها من عدم وجودها في البيت إلى جانب الأولاد[3].

3 ـ 2 ـ ارتفاع سنّ الزواج

إن التأثير المتبادل بين عمل النساء وسنّ الزواج ليس في حاجة إلى

---

(1) انظر: هما ملا احمد رحيمي، مصدر سابق، ص68.

(2) بتول موسوي، بررسى اشتغال زنان متأهل ومشكلات آنان، أطروحة ماجستير في علم الاجتماع، ص 62.

(3) المصدر نفسه، ص114.

كثير من النقاش. فعندما تحصل الفتاة على فرصة للعمل تحصل على مكانة وفرص اجتماعية جديدة، فتضع شروطاً أكثر صعوبة للزواج. فالمرأة العاملة لا ترغب كثيراً في الزواج من شخص يبحث عن العمل أو هو في موقع وظيفي أدنى منها. وفي الجانب الآخر، يعتبر الخوف من العجز الاقتصادي أحد دوافع الرغبة في الزواج. ومن الملاحظ أن هذا الهاجس أقل لدى النساء اللاتي لديهن عمل ثابت وحماية خاصة أيام التقاعد. ومن هنا، ثمة احتمال أكبر بخصوص وصول الفتيات العاملات إلى سنِّ العنوسة القطعية.

ويزداد هذا الاحتمال في الدول التي تتوفر فيها درجة أكبر من حرية العلاقات الجنسية. ونلاحظ أنه في الدول الصناعية التي يتنامى فيها عمل المرأة بوتيرة أسرع من الدول الأخرى، يوجد جيل من المسنين الذين يعيشون وحدهم[1].

4 ـ 2 ـ ضغوط مضاعفة

إن إدارة المنزل هي من الأنشطة والأعمال الشاقة والصعبة، إلا أنها تختلف عن الأعمال الرسمية بوجود مشقة أكبر في إنجازها، إلا أن سرعة إنجازها خاضعة لتنظيم وضبط رغبة المرأة الشخصية، وهذه الميزة تنسجم تماماً مع الجانب الروحي للمرأة. وكما تقول توني غرنت، فإن الوعي الذاتي النسائي ذو طبيعة لولبية، فالدرجة نفسها التي تشعر بها المرأة باللذة والسعادة جراء نتيجة العمل المنجز، تشعر باللذة أيضاً من حالة النشاط التي تعيشها، فهي تقضي وقتها بتأنٍّ وتسمح للحياة بأن تأخذ

(1) جمشيد بهنام، مصدر سابق، ص 69.

مجراها؛ إلا أن متطلبات سوق العمل تختلف كثيراً عن متطلبات المنزل[1]. فالقيام بشكل متزامن بالدور المنزلي والاجتماعي يجعل النساء عرضة للأضرار؛ وذلك بسبب عدم انسجام كثير من الأعمال الاجتماعية مع خصوصيات المرأة، وكذلك بسبب الضغوط الناجمة عن الجمع ما بين هذين النشاطين. ومن هنا، تلاحظ بعض الأمراض بدرجة أكبر لدى هذه الفئة العمرية من النساء[2]. وتبين بعض الدراسات الميدانية أن المرأة العاملة تعاني من اضطراب أكبر مقارنة بالنساء ربات البيوت. وأن هذا الوضع ناجم عن تعدد الأدوار[3]. ويشاهد الآن أن نسبة الإصابة بالأمراض القلبية بين الأمهات اللاتي في أواسط العمر ويعملن موظفات أو بائعات هي أعلى من النساء ربات البيوت[4]. وتقول فويدانوف (Voydanof)، إن النساء اللاتي يجمعن ما بين دور الوظيفة والأدوار الزوجية والعائلية يعانين من الكآبة أكثر من الرجال، في حين أن الرجال المتزوجين أو الذين لديهم أولاد ولا يعملون يعانون من الكآبة في مثل هذه الحالة أكثر من النساء[5]. فالدراسة التي قامت بها منظمة رابر في التسعينات، بيَّنت النظرة الانتقادية للنساء حول جسامة أنشطتهن. فالنساء يتعرضن لضغوط نفسية أكبر، وهن أكثر حساسية وعرضة للاستفزاز. وبيَّنت دراسة لصحيفة لوس أنجلس تايمز أيضاً، أنه في

---

(1) توني غرانت، **زن بودن**، ترجمة فروزان غنجي زاده، ص89؛ وانظر: رؤيا منجم، **زن، مادر**، ص77 ــ 78.

(2) مجلة: پيام زن، العدد 196، ش196، تير ماه 1387.

(3) هما ملا أحمد رحيمي، مصدر سابق، ص 148.

(4) انظر: باتريك مولان وغرهارد لنسكي، مصدر سابق، ص465

(5) نقلا عن: يعقوب موسوي، **تعارض اشتغال زنان در خانه واجتماع**، ص 160.

الوقت الذي ذكر فيه 2 بالمئة من الآباء، أن واجباتهم الأبوية تلحق ضرراً بأعمالهم، فإن 41 بالمئة من الأمهات يعتقدن أن هواجسهن العائلية دفعتهن إلى ترك العمل[1]. وفي الجانب الآخر فإن الضغط النفسي الناجم عن تعدد الأدوار يقلص فرص تقدم المرأة في مجالات العمل. وتقول ماتينا هورنر (Matina Horner)، إن المرأة الموجودة في مكان العمل تواجه تبعات سلبية كثيرة ناجمة عن شعورها بفقدان أنوثتها، خاصة إذا كانت تمارس عملاً يعد تقليدياً عملاً رجالياً [2].

وبحسب بروس كوين (Brous Queen) أن تعارض الأدوار يدفع الفرد نحو حالة من الاضطراب من جانب، ويجعله في الجانب الآخر عاجزاً عن القيام بأدواره المتعددة بصورة متزامنة[3].

5 ـ 2 ـ تغيير بنية الأسرة ونموذج فصل الأدوار

اعتبر كثير من علماء الاجتماع فصل العمل جنسانياً وتقسيم الأدوار مبدأً مسلَّماً به للحفاظ على فاعلية المجتمع. ويعتقد ويلهلم هنريش ريل، أحد مؤسسي علم اجتماع الأسرة في القرن التاسع عشر، أن الأسرة هي البنية التحتية للمجتمع، وأن حفظ المجتمع يتوقف على حفظ الأسرة، وأن تقسيم العمل وفصل الأدوار هما ضرورة لا مناص منها لبقاء الأسرة. فتقسيم الأدوار يخلق نظاماً تراتبياً. ومن وجهة نظره، فإن أعضاء الأسرة يجب أن يقبلوا بالنظام التراتبي. وأن يدافعوا عن التبعية لرب العائلة

---

(1) شرلي أسلون فيدر، **بار سنگين زنان شاغل**، ترجمة مينا اعظامي، ص 10 وص 15.

(2) سوزان گولومبوگ ورابين. ف.، **رشد شخصيّت**، ترجمة مهرناز شهر آراى، ص 200 ـ 202

(3) انظر: أمير رستگار خالد، **خانواده، كار، جنسيت**، ص22.

والتي يجب أن تسود في الأسرة. وفي نظريته التي تعرف بنظرية «أصالة الحق الطبيعي»، ينسجم النظام التراتبي مع طبيعة الرجل والمرأة. فطبيعة الرجل تميل نحو الإدارة، فيما تميل طبيعة المرأة نحو القبول بهذه الإدارة[1].

بعد الحرب العالمية الثانية، وبينما كانت ألمانيا تعاني من انهيار في سيادتها، واقتصادها، وأمنها، ودخلها، ومع وجود ملايين من النساء والأطفال من دون معيل، اعتبر عالم الاجتماع هلموت شلسكي في كتابٍ له بعنوان «الأسرة المعاصرة في المجتمع الألماني» أن سبيل إصلاح المجتمع يكمن في إصلاح الأسرة، وعمل المرأة خارج المنزل يعرّض أمن الأسرة واستقرارها للخطر، والذي يشكل البنية التحتية المعنوية للسلوك، إلى الانهيار ويؤدي إلى الإخلال في العلاقات بين أعضاء الأسرة وأفرادها[2].

ومن وجهة نظر بارسونز عالم الاجتماع الأمريكي المعروف، فإن الأسرة هي أيضاً نظام صغير من المنظومة الاجتماعية العامة ككل، والتي تتشكل على أساس فصل الأدوار جنسانياً. فالتخصص وفصل الأدوار يساعدان في الحفاظ على وحدة الأسرة ونظامها، وهذا النظام هو الأساس لجعل الطفل موجوداً اجتماعياً. فالرجل هو رئيس الأسرة ويتولى دور تأمين معاشها، وتقوم المرأة بدور سيدة الأسرة. والدور

---

(1) «قراءة نقدية لعمل النساء»، حوار مع الدكتور سيد محمد صادق مهدوي، حوراء، «النشرة الداخلية لمكتب أبحاث ودراسات المرأة»، ش، 8، تشرين الثاني / كانون الأول 2004، ص 14. هناك علماء اجتماع آخرون لديهم الرأي نفسه أيضاً مثل لوبه، ومالينوفسكي، وبرناردز، وأوريو، وكوينغ، وهومستر.

(2) هايدي روزن باوم، مصدر سابق، ص33؛ وص 15.

الاقتصادي للرجل وعمله هما الدور الأصيل للرجل في المجتمع، والذي يحدد حصراً القاعدة الحقوقية للأسرة. أما دور المرأة وأهم نشاط لها فيتمثل في إدارة المنزل ورعاية الأولاد فهي تشكل محور الحياة العائلية. ومن وجهة نظره، فإن فصل الأدوار يلعب دوراً لا مثيل له في بلورة شخصية الطفل؛ فالابن يجعل نفسه صورة عن الأب والبنت تجعل الأم أسوة لها. فعمل المرأة، مضافاً إلى إضعافه الموقع العاطفي لها في الأسرة، هو أيضاً يؤدي إلى اضطراب أوضاع الأسرة وعدم انسجامها بسبب تنافس المرأة مع زوجها في مجال العمل[1]. وقد واجهت نظرية فصل الأدوار تحدِّياتٍ كبيرة نتيجة تفشي الأفكار اليسارية وانتشار الحركات المدافعة عن حقوق المرأة في عقد الستينات من القرن الماضي، والتي لم تكن تنظر إلى الأسرة ككيان غير قيّم فحسب، بل كانت تعتبرها أهم قاعدة للإبقاء على اللامساواة وتعزيز هيمنة الرجل.

وتبين دراسات علماء الاجتماع في مختلف دول العالم، أن فصل الأدوار له تأثير مهم في بناء الأسرة ووحدتها. ويعتقد كاستلز أن المشاركة الكاملة للمرأة في القيام بأعمال بأجر يجعل حصة المرأة الاقتصادية في ميزانية الأسرة مهماً. وبذلك فإن هذا الأمر يزيد من قدرة المرأة على المساومة في داخل الأسرة بشكل كبير. وفي مثل هذه الحالة، يكون باستطاعة المرأة إبداء ردود فعل شديدة بخصوص القضايا المختلف عليها من دون خوف ووجل، والحصول على تنازلات، وتحدي الكيان العام للأسرة. ورويداً رويداً فإن المرأة تتوصل إلى هذه القناعة، وهي إذا

---

(1) جورج ريتزر، **نظرية جامعه شناسى در دوران معاصر**، ترجمة محسن ثلاثي، ص466؛ آندره ميشيل، **جامعه شناسى خانواده وازدواج**، ترجمة فرانگيس أردلان، ص74؛ شهلا أعزازي، **جامعه شناسى خانواده**، ص120.

كانت تقضي ساعات طويلة خارج البيت على غرار زوجها وتشاركه في تأمين ميزانية الأسرة، فلماذا لا يشاركها هو بالتساوي في الأنشطة المنزلية. ويزداد هذا السؤال جدية وإلحاحاً يوماً بعد يوم مع ازدياد مشاكل النساء لقبولهن العمل خارج المنزل وداخله، وتربية الأطفال، وإدارة الشؤون الزوجية في آن واحد. وقد توصلت المرأة إلى قناعة، بأنها تعرضت لاستغلال زوجها وأبيها. ومن هنا، فإن انتقال هذه القناعات إلى البنات، يوفر أرضية خصبة لزراعة بذور الأفكار المطالبة بالمساواة بين الرجل والمرأة [1].

وبذلك يمكن اعتبار تحوّل البنية العمودية للأسرة إلى بنية يتم فيها تقسيم الإدارة من تبعات عمل النساء وآثاره[2].

فمعادلة التغيير قد حصلت على هذا النــــحو، في البداية كانت المرأة ترغب في تجربة العمل العصري مع الاحتفاظ بأدوارها داخل الأسرة أيضاً؛ ولكن بعد مواجهتها لتعارض أدوارها الأسرية مع الاجتماعية وتعرضها لضغوط كبيرة، أدركت هذه الحقيقة، وهي أنها ليست امرأة خارقة. وبسبب أهمية العمل وتراجع أهمية الأدوار الأسرية بالنسبة إليها، فضلت الاحتفاظ بعملها وتقسيم أنشطتها الأسرية مع زوجها. وتبين نتائج بعض الدراسات أن التغييرات في علاقات القوة بين الرجل والمرأة هي بالغالب ذهنية وليست موضوعية[3]. وقد بيّن استطلاع للرأي قام به مركز الأبحاث وتقييم برامج الإذاعة والتلفزيون في

---

(1) مانوئل كاستلز، مصدر سابق، ص216 ـ 217.

(2) هايدي روزن باوم، مصدر سابق، ص106

(3) محمد سعيد ذكائي، جامعه شناسى جوانان ايران، ص 123.

إيران، أن 75 بالمئة من النساء العاملات اللاتي تم أستطلاع آرائهن يعانين من تعارض الأدوار، وأن 77 بالمئة منهن طالبن بتغيير الأدوار المنزلية[1].

وفي الوقت الحاضر، فإن بعض الدول الغربية اتخذت إجراءات لتسريع هذا الأمر. فالحكومات الإسكندنافية دعت إلى تغيير دور الرجال والنساء داخل الأسرة كي يكون باستطاعتهما التنسيق بين مسؤولياتهما على صعيدي العمل والأسرة، ووضعت هذه الحكومات أنظمة كثيرة لصالح الأمهات العاملات. وأما الولايات المتحدة، وهولندا وبريطانيا، فقد أعلنت هذه الدول أن رعاية الأطفال ليست مسؤولية الأسرة أساساً، وأن هذا الأمر يجب إحالته إلى المؤسسات المحلية الخاصة[2].

فالعمل لا يشجع النساء العاملات على تغيير أنموذج تقسيم الأدوار وتغيير بنية الأسرة فحسب، بل يترك تأثيراً عميقاً على الأطفال أيضاً. ويقول إريكسون إن الوالدين يقومان لا إرادياً بزرع قيمهما الثقافية في النظام العصبي للطفل خلال الأعوام الأولى من عمره وذلك من خلال سلوكهما وتصرفاتهما. وعندما يتمُّ تلقين الطفل بأنموذج يتنافى مع المساواة بين الرجل والمرأة، فإنه من المتعذر فرض أنموذج مغاير لذلك عليه عندما يكبر.

6 ـ 2 ـ التأثير على الرغبة في الإنجاب

إن أول موضوع جدير بالتأمل، هو تأثير عمل المرأة على انخفاض عدد الأولاد في الأسرة، وتبعات عدم الإنجاب أوالاكتفاء بأقل عدد من

---

(1) أمير رستگار خالد، مصدر سابق، ص 27.

(2) سيد محمد رضا علويان، مصدر سابق، ص293.

الأطفال، على الحياة الفردية والعلاقات العائلية. ومع ازدياد عمل المرأة باطّراد، من المتوقع أن تزداد أيضاً الهوة بين الزواج والإنجاب أيضاً، وتتضاءل الرغبة في الإنجاب كذلك. فإذا كانت الرغبة في الأمومة غريزة كامنة في طبيعة المرأة، فإن عدم إشباع هذه الحاجة الطبيعية يمكن أن يترك أثراً سلبياً على معنويات المرأة[1]. ولهذا السبب، باستطاعة الأطفال تعزيز العلاقة بين الرجل والمرأة وارتباطهما بالأسرة وقيامهما بدور مهم في تقوية أواصر الأسرة. ويعتقد برتراند راسل، أنه إذا لم تتحقق العلاقة الجنسية في الحياة الزوجية بين الزوج والزوجة فإن هذه العلاقة الزوجية تعتبر عديمة الأثر؛ إلا أن الأطفال أكثر أهمية من العلاقة الجنسية، فالهدف الأصلي من العلاقة الزوجية هو الإنجاب. والعلاقة الزوجية لن تصل إلى مستوى الكمال، إلا إذا كان الهدف منها هو الإنجاب[2]. ولهذا السبب فإن التوتر الناجم عن مشكلات الإنجاب يؤثر مباشرة على عدم التوافق بين الزوجين، ويقلل الثقة بالنفس في التصرفات الجنسية، ويؤدي كذلك إلى عدم الشعور بالرضا من العلاقات الجنسية، ويعمق الخلافات الزوجية. ومع ازدياد أهمية عمل النساء، يظهر التعارض بين العمل والإنجاب أكثر فأكثر. وفي تقرير حول وضع الأسرة في كندا، فإن الأسرة الكندية تواجه مشكلة مهمة بولادة أول طفل لها.

---

(1) أشارت قدسية حجازي، التي هي أول إمرأة إيرانية تحصل على شهادة الدكتوراه في القانون الجزائي، إلى تأثير عدم إشباع الشعور الطبيعي للمرأة بالأمومة والذي هو نتيجة طبيعية لزواج الفتاة، فإن عدم الزواج أو الإنجاب يؤثران على جنوح النساء نحو الإجرام. (قدسية حجازي، **جرائم زن در ايران**، ص115).

(2) عصمت السادات مرقاتي خوئي، **بررسی ومقايسه مشخصات فردی وخانوادگی زنان شاغل راضی وناراضی از روابط جنسی در زندگی زناشويی در دانشگاه های وابسته به وزارت بهداشت ودرمان وآموزش پزشكی**، أطروحة ماجستير، ص39.

فالمرأة تكون مجبرة على الاختيار بين أن يكون لها طفل وبين العمل الرسمي، فهي لا ترغب في تعريض عملها للخطر[1].

ومن التبعات الأخرى لعمل النساء، انخفاض عدد الأطفال في الأسرة. ومع ازدياد عدد الأسر التي لها طفل واحد فقط، تكون الإمكانيات الاقتصادية للأسرة ـ والتي ازدادت الآن نتيجة لعمل المرأة ـ في خدمة رفاهية الطفل الوحيد للأسرة. وهذا مضافاً إلى أنه يقلل من نشاط الطفل الوحيد للأسرة ويتسبب في جعله يملأ أوقات فراغه ببدائل افتراضية، هو أيضاً يوفر الأرضية لازدياد نزوعه نحو الأنانية والفردية. فهؤلاء الأطفال لا يتعلمون أنه يجب عليهم جعل رغباتهم تنسجم مع مصالح الآخرين، وأن يلتزموا بالانضباط ويقتنعوا بالحصول على إمكانيات محدودة. وأما الأسرة كثيرة العدد ذات الإمكانيات القليلة أو المتوسطة، فهي في حال إدارتها بشكل صحيح، ستوفر مناخاً مناسباً لتعزيز روح الوفاق، والمثابرة، والإنتاجية والانضباط لدى الأطفال؛ إلا أن الطفل الذي يترعرع في الأسرة وحده يواجه مشاكل كبرى على صعيد الاندماج في المجتمع؛ لأنه لم يتم إعداده تربوياً للوفاق الاجتماعي، ولأنه يتمتع بالقدرة اللازمة لمواجهة المشاكل الاجتماعية.

والمسألة الأخرى التي تبقى دائماً موضع تجاهل، هي تأثير المشاكل على تنامي شخصية الوالدين. فتربية عدد كبير من الأولاد المنضبطين، وإن كان لا يساعد الأبوين اقتصادياً، إلا أنه ينمي من شخصية الوالدين ويجعلها أكثر عمقاً. فعندما يكرس الأبوان حياتهما لإعداد الأولاد

---

(1) فرانسيس دكاري وكريستين كوربي، «**ساختارهاى جديد خانواده**» رسالة اليونسكو، العدد 230، مرداد 1368، ص44.

وتربيتهم بشكل جيد، يصبحان إنساناً آخر[1]. ولانخفاض عدد الأطفال نتيجتان غير مذكورتين أعلاه وهما: أولاً أن الوالدين لم يعدّا ذخراً كبيراً لأيام شيخوختيهما. فيتضاءل احتمال حماية الأولاد للوالدين بانخفاض عددهم، كما أن ازدياد عدد رياض الأطفال هذه الأيام ينذر بازدياد دُور العجزة في أواخر أيام العمر أيضاً. كذلك فإن انخفاض عدد الأطفال اليوم سوف يؤدي إلى تقلص حجم الأسرة وصغره على نطاق واسع في الجيل القادم. ويجب أن نتصور جيلاً لا يحظى بوجود الأعمام، والعمات، والخالات والأخوال. ولا ينعم بالحماية العاطفية، والمعنوية والمادية للأقرباء.

7 ـ 2 ـ التأثير على العلاقات بين الأم والطفل

يجب البحث عن التأثير الأهم لعمل المرأة في العلاقات بين الأم والطفل. فالمسافة الموجودة بين مكان العمل والمنزل في الأشغال الرسمية، وحضور المرأة بشكل منظم ولساعات طويلة في العمل هما من الأمور التي حظيت باهتمام علماء النفس والمختصين في العلوم التربوية وعلماء الاجتماع، إذ أكد كثيرون من علماء النفس وخبراء الشؤون التربوية، وجود علاقة وثيقة بين النمو العاطفي للطفل وترعرعه في أحضان الأم، خاصة خلال الأعوام الثلاثة الأولى من عمره، وأن السلامة النفسية والعاطفية للطفل تتوقف على الحضور الشخصي للأم إلى جانبه[2]. ويؤكد علماء اجتماع بارزون مثل جان بالبي J. Bowlby، على

(1) بيل مك كثين، «تأملى در بارة خانواده تك فرزند»، مجلة: سياحت غرب، ش 6، ص32.

(2) انظر: حديث مع سيد محمد صادق مهدوي، قراءة نقدية لعمل النساء، حوراء (نشرة داخلية لمكتب دراسات وأبحاث المرأة)، العدد8، 2005، ص18.

العلاقة المبنية على التعلق الغريزي للطفل بأمه بأنها تشكل البنية التحتية لشخصيته. وفي حال انعدام أو عدم كفاية هذا الارتباط الغريزي، فإن الأطفال وخاصة الفتيان منهم يتحولون إلى أشخاص غير قادرين على التواصل مع الآخرين. ويعتقد بلسكي Belsky أن رياض الأطفال تضعف العلاقة بين الطفل والأب أيضاً؛ لأن الأم التي تعمل بدوام كامل، تكرس كل اهتمامها للطفل أثناء وجودها في المنزل بعد الظهر أو نهاية الأسبوع. كما تبيّن الدراسات التي قام بها الدكتور هريسون إسبنسر Harisone spencer في الجانب الآخر، أن الأطفال الذين يذهبون إلى رياض الأطفال معرضون للإصابة بالأمراض الالتهابية مثل الإسهال والأمراض التنفسية أكثر من الأطفال الآخرين بمقدار من (2 ـ 18) ضعفاً [1].

واستنتج رومن في دراسة قام بها عام 1959 حول الطلبة في مدارس لوس أنجلس، أن 25 بالمئة فقط من الأمهات العاملات يهتممن بالأمور والحاجات النفسية لأطفالهن[2].

وقد اتبعت بعض الدول سياسات تشجيعية أو وضعت ضوابط بخصوص دعوة النساء إلى سوق العمل، لكي يقضي الرجال وقتاً أكبر في المنزل ويشاركوا في تربية الأطفال وفي الأعمال المنزلية، إلا أن الدراسات تبين أن تقليل ساعات عمل الرجال في هذه الدول لم يساهم في زيادة مشاركتهم في تربية الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية. وفي اليابان يقضي الرجل (15) دقيقة فقط من وقته في الأعمال المنزلية. وفي كوبا حيث الأنظمة تنص على أنه يجب على الرجال المشاركة في

---

(1) ويليام غاردنر، مصدر سابق، ص222 ـ 224.

(2) بتول موسوي، مصدر سابق، ص73.

الأعمال المنزلية مع زوجاتهم، فإن 82 بالمئة من النساء في العاصمة هافانا و96 بالمئة منهن في ضواحيها مضطرات للقيام بهذه الأمور وحدهن[1]. ومن هنا، فإن الخيار الأكثر واقعية، هو وضع الأطفال في مراكز الرعاية أو ترك طفل أو طفلين وحدهما في البيت. وفي هذه الحالة، فإن الأطفال بدلاً من أن يتأثروا بالقيم والنماذج السلوكية لأبويهم، يأخذون هذه القيم من المؤسسات الرسمية ووسائل الإعلام. ويكون ارتباطهم العاطفي مع الأم بدرجة أقل. وفي الجانب الآخر، فإن ازدياد عدد رياض الأطفال باطراد في الدول الصناعية ومنها كندا، لم يقلل من قلق الأمهات على أطفالهنّ[2].

ويعطي الخبراء إجابات متباينة عن هذا السؤال، وهو: هل نتائج فصل الأطفال عن أمهاتهم إيجابية أم مقلقة؟ فالمدافعون عن المرأة والذين يؤكدون على نموذج توزيع الأدوار بالتساوي واستقلالية الأطفال، وكذلك الذين يعتقدون بالحد الأدنى من تدخل الأسرة في تربية الأطفال، يرون أنّ فصل الأطفال عن أمهاتهم له نتائج إيجابية. فمن وجهة نظر هؤلاء، فإن أطفال الأمهات العاملات يعتمدون بدرجة أقل على والديهم، ولديهم أفكار أقل شكلية حول المفاهيم الجنسانية، ويتمتعون بدرجة أكبر من الانسجام الشخصي والاجتماعي والتقدم العلمي، ولديهم رغبة أكبر في العمل[3].

وفي المقابل، فإن الأبحاث التي تؤكد على دور الأسرة في إعداد

---

(1) سيد محمد رضا علويان، مصدر سابق، ص129.

(2) بتول موسوي، مصدر سابق، ص74.

(3) انظر: المصدر نفسه، ص65؛ هما ملا أحمد رحيمي، مصدر سابق، ص114.

الأطفال وتربيتهم، تسلط الضوء على التأثيرات السلبية لفصل الأم عن الطفل. فمن وجهة نظر هذه الدراسات، يتوقف النمو العقلي للطفل على العلاقة العاطفية التي تربطه بأمه فوجود الأم بالقرب منه مسـألة مهمة بالنسبة إليه؛ لذا يشعر الأطفال بالاضطراب عندما يعودون إلى المنزل ولا يجدون أمهاتهم، فالعلاقة العاطفية بين الأم والطفل تؤثر في السلامة النفسية والتعاطي السلوكي للأم أيضاً، وهذا بدوره يعود تأثيره على تربية الطفل[1]. بيَّنت دراسة أجريت على 20 طفلاً في مرحلة الدراسة الابتدائية لديهم أمهات عاملات، أن هؤلاء الأطفال يواجهون مشاكل على صعيد علاقاتهم بالآخرين. ولوحظت مؤشرات في سلوكهم تدلّ على نزعتهم إلى العزلة، والتقوقع، وعدم الشعور بالطمأنينة. كما لوحظت مؤشرات عاطفية أعمق لدى الأطفال الذين تُركوا من قبل آبائهم وأمهاتهم، أو الذين يقضي آباؤهم وأمهاتهم أكثر أوقاتهم خارج البيت[2]. وفي دراسة أخرى قامت بها تاوارس باس في طهران في عام 1974، قُورِنَ 50 طفلاً بين السادسة والثامنة من أعمارهم كان لديهم أمهات عاملات قبل سن الثالثة مع 50 طفلاً آخر، إذ بينت نتائج الدراسة تفوُّق المجموعة الأولى في الامتحانات الدراسية وتفوق المجموعة الثانية في التوازن والاستقرار العاطفي والتواصل الاجتماعي. وتبين من خلال هذه الدراسة، أن جميع الأطفال الذين كانوا يعانون مشكلات مهمة والذين هم بحاجة إلى اهتمام وعناية خاصة كان لديهم أمهات عاملات[3].

---

(1) حوار مع السيد محمد صادق مهدوي، مصدر سابق، العدد 8، 2008، ص18 ـ 19.

(2) علي أكبر شعاري نجاد، **روان شناسي رشد**، ص253 و282.

(3) انظر: هما ملا أحمد رحيمي، مصدر سابق، ص25.

ويعتقد بعض أصحاب الرأي، أن عمل الأم، يغير مفهوم الأسرة في عقلية الأطفال؛ ذلك لأن هؤلاء الأطفال يقضون أوقاتهم مع أترابهم في العمر نفسه أكثر من الآخرين ووحيدون أكثر من السابق[1]. فدور الوالدين هو دور ليس بالإمكان الاستغناء عنه أبداً، خاصة خلال هذه المرحلة التاريخية؛ إذ يُروّج لنماذج اجتماعية ذات قيم تختلف عن القيم العائلية. فهؤلاء الأطفال بحاجة إلى تجربة الوالدين وقوتهما وحزمهما وإلى مصدر إرشاد عائلي[2]. وبسبب حساسية العلاقة المباشرة بين الوالدين والأطفال، فقد أوصى مركز دراسات الوقاية من الانتحار والمؤسسة الوطنية للصحة النفسية، أوصى الوالدين بقضاء أوقاتهم يومياً مع أطفالهما مباشرة ووجهاً لوجه[3].

وعلى الرغم من الاهتمام البالغ الذي أبدته الدراسات التي أجريت حول تأثير عمل المرأة على علاقاتها العاطفية مع أطفالها، إلا أن هذه الدراسات لم تبد الاهتمام اللازم بتبعات عدم حضور المرأة إلى جانب أطفالها وعدم إشرافها على تصرفاتهم. وتُعرف هذه المجموعة من الأطفال الآن «بالأطفال المغلقة أفواههم» وهم يقضون ساعات عدة يومياً وحدهم في المنزل، ولا يشرف أي شخص كبير على تصرفاتهم وأعمالهم[4]. فغياب الأب والأم عن المنزل، يمنح حرية أكبر للأطفال

---

(1) نانسي اسنايدر من واستريب پك، **كليدهاى شناخت ورفتار با دخترها**، ترجمة: أكرم كرمي، ص20.

(2) إستفان أر.كاوي، **هفت عادت خانوادهاى كامروا**، ترجمة: شاهرخ مكوند حسيني وداوود محب علي، ص149.

(3) المصدر نفسه، ص155.

(4) ويليامسن، مگان، «**تأثير تغييرات ساختارى دهه هاى 60 و70 بر ساختار خانواده در امريكا**». مجلة: سياحت غرب، مركز پژوهش هاى اسلامى صدا وسيما، العدد 17، صيف 2005، ص58.

وخاصة الأحداث، وفي ضوء تطور تقانة الاتصالات على نطاق واسع وباطراد، وازدياد السكن في الشقق، وانخفاض عدد الأطفال، وبالنتيجة تحول محيط المنزل إلى محيط هادئ ومنغلق على نفسه، فازداد احتمال ظهور سلوكيات غير سوية، وخاصة إقامة علاقات جنسية مع المحارم وغير المحارم، والممارسات الجنسية الافتراضية وخاصة في عمر الأحداث. ورغم عدم وجود بيانات منشورة في هذا المجال في إيران، إلا أن مختلف التقارير تشير إلى ازدياد هذه الظاهرة في مثل هذه الأجواء الأسرية، وهي ظاهرة أثارت قلق الأسر المتدينة، فالوتيرة المتسارعة للنمو الجنسي في جيل الشباب، والذي يرتبط الجانب الأكبر منه بانخفاض البعد الإشرافي للأبوين، ازدادت إلى درجة عبر عنها البعض بـ«الثورة الجنسية»[1].

وبسبب تبعات عمل المرأة بدوام كامل على الأمومة والحياة الزوجية، فإن عملية عودة المرأة إلى المنزل وتخلّيها عن العمل، أصبحت ظاهرة واضحة بين النساء العاملات. وقد بينت الدراسات التي قام بها مركز ورك لايف بوليسي، أن 40 بالمئة تقريباً من النساء يتخلين عادة عن العمل خلال بعض مراحل حياتهن المهنية بداعي التفرغ لتربية الأطفال. وتسمي صحيفة نيويورك تايمز هذه العملية «ثورة الانصراف عن العمل»، فكثير من النساء اللاتي تخلين عن عملهن كنَّ متعلمات وناجحات للغاية.

فالمعطيات التي خرجت بها هذه الدراسات، تبين أن هذه العملية تأخذ منحىً تصاعدياً خلال الأعوام التي تصبح فيها المرأة أمّاً، إذ تدرك

---

(1) لورا سيكور، «**انقلاب جنسى در ايران**»، موقع مكتب دراسات وأبحاث المرأة 24/ 10/ 1387 (نقلاً عن مجلة nation عدد 15/ 12/ 2008).

بعد فترة أن الحياة التي يعتبر فيها العمل كل شيء لن تشبع رغباتها. فعندما يتعلق الأمر بالأطفال تدرك المرأة كذلك، أن أي شيء غير قادر على أن يحل محل الأم[1].

8 ـ 2 ـ أثر عمل المرأة على اقتصاد الأسرة

من الواضح أن تأثير عمل المرأة على رفع مستوى القدرة الشرائية للأسرة، أمر لا يمكن إنكاره. ففي بلدان كثيرة تقوم النساء بأغلب أنشطة القطاع الزراعي، ويعتمد دخل الأسرة بالكامل على عملهن[2]. ومع ذلك، فإنه ليس بالإمكان تعميم قاعدة أن عمل النساء له تأثير إيجابي على الوضع الاقتصادي للأسرة. فإذا اعتبرنا الراحة الاقتصادية تتحقق بالتوازن ما بين الدخل والطموحات، فإن ازدياد الارتياح من الحياة المعيشية يتوقف على أن يكون التوازن بين الدخل والطموحات إيجابياً. ومن هنا، إذا ازداد الدخل ضعفاً، ولكن ازدادت الطموحات ثلاثة أضعاف، فإن النتيجة هي المزيد من الشعور بالفقر والجشع وعدم الرضا ولا غير. وفي كثير من الأسر، يؤدّي دخول المرأة ميدان العمل بأجر إلى تغيير العلاقات الاجتماعية والقيمية للأسرة، ويزيد من اعتداد الأسرة بنفسها واعتزازها بسمعتها. وفي هذه الحالة، فإن أفراد الأسرة يعملون من أجل الحفاظ على مكانتهم الجديدة وحفظ سمعتهم ويسعون لتعزيز منزلتهم الاجتماعية من خلال زيادة الاستهلاك في مجالات ما كانوا يعتبرونها قبل ذلك من ضرورات الحياة. وفي هذه الحالة، سوف نواجه تغييراً في المشاعر والعواطف الأسرية بسبب ازدياد الطموحات. فمثل

(1) جسيكا أندرسون، «**افتخار مادر بودن**»، مجلة: سياحت غرب، العدد 33، ص 51.
(2) باملا أبوت وكلير والاس، مصدر سابق، ص 126.

هذه الأسرة لا تشعر بالضرورة بمتعة أكبر من ملذات الحياة رغم امتلاكها ثروةً أكبر.

واستناداً إلى دراسة أجريت في ألمانيا، تبيّن أن 80 بالمئة من الدخل الذي تحصل عليه المرأة تنفقه على أمور لم تكن بحاجة إليها فيما لو كانت لا تعمل، مثل تناول الطعام خارج المنزل، ونفقات رياض الأطفال، وتبديل الأدوات المنزلية القديمة باستمرار والاستعانة بموديلات جديدة[1]. وفي حال أدى الدخل الذي تحصل عليه المرأة إلى تعدد إدارة المصادر المالية للأسرة، وقام كل من الرجل والمرأة بإنفاق دخله بالشكل الذي يريده، فمن المحتمل أن يزداد استهلاك الأسرة للمواد غير الضرورية.

فحصول الأسرة على دخل أكبر وازدياد هاجس الاستهلاك، قد يكون أحياناً فخاً للأسرة لمصلحة منتجي المواد الاستهلاكية. وخلال العقود الأخيرة أغرى ازدياد حجم المشتريات بالتقسيط ومنح القروض طويلة الأمد الأسر بالمزيد من الاستهلاك، الأمر الذي كان يحقق سنوياً عشرات المليارات من الدولارات أرباحاً للتجار المنتجين. وحتى لو أُنفق قسم من هذه القروض لشراء السلع الكمالية وغير الضرورية فقط، فإنه يشكل رقماً كبيراً أيضاً. ومن الضروري دراسة تأثير القروض المستمرة على الأسرة، وخاصة على الهدوء والاستقرار النفسي للأسرة وتغيير ساعات اجتماع أفرادها معاً، وهو أمر لم يلقَ اهتماماً كبيراً.

فازدياد حجم طموحات الأسرة، يؤدي إلى خطر عدم إمكانية العودة

---

(1) حديث مع الدكتور سيد محمد صادق مهدوي، **قراءة نقدية لعمل النساء**، حوراء (نشرة داخلية لمكتب دراسات وأبحاث المرأة) العدد 8، 2008، ص17.

إلى الوضع الاقتصادي السابق، فيما لو افترضنا أن عمل المرأة هو عمل مؤقت بدرجة عالية من المجازفة. فالأسرة التي تقوم بتنظيم مستواها المعيشي على أساس وجود دخلين لديها، يتعذر عليها التكيف بشكل صحيح مع وضعها الجديد في حال فقدانها جانباً كبيراً من دخلها. ويكون الشعور بالفقر لدى هذه الأسرة أكثر من الأسر التي قامت منذ البداية بتنظيم مستواها المعيشي على أساس وجود دخل واحد لديها.

ما ذكر أعلاه، هو تأثير تبعات عمل المرأة على فرض أن دخلها مؤثر في اقتصاد الأسرة؛ ولكن في أحيان كثيرة فإن النفقات المترتبة على عمل المرأة، في حالات مثل شراء الملابس لمحيط العمل، ونفقات المواصلات، والطعام الجاهز وروضة الأطفال تساوي تقريباً الدخل الذي تحصل عليه أو حتى تكون أكثر من ذلك أيضاً.

والمسألة الأخرى، هي تأثير دخل المرأة على انخفاض شعور الرجل بالمسؤولية؛ إذ يمكن ملاحظة نتائج ذلك في معايير اختيار الزوجة وفي العلاقات العائلية أيضاً. وفي الوقت الحاضر، فإن أعداداً متزايدة من الشباب يتوقعون مشاركة زوجاتهم في نفقات الأسرة في المستقبل. وعلى الرغم من تمتعهم بالقدرة على العمل والسعي أكثر لتأمين احتياجات الأسرة؛ إلا أنهم يطمعون في دخل زوجاتهم بعد الزواج. وتقول باربارا أهر نريج في كتابها (إلى أخلاق كسب الرزق): إن الأخلاق العامة للمجتمع كانت تشجع الرجال على الزواج والحصول على عمل شريف لحماية زوجاتهم وأطفالهم في عقد الخمسينات من القرن الماضي. فإذا تصرف أي شخص بغير ذلك كان يعتبر «أقل من رجل». إلا أن هذه المبادئ الأخلاقية قد تغيرت إلى درجة كبيرة في نهاية عقد السبعينات،

فالرجل الذي كان يؤجل زواجه إلى منتصف العمر، وكان يتجنب النساء اللاتي يعتمدن عليه من الناحية المالية وينغمس في ملذاته، كان يعتبر هو الأكثر سلامة[1].

والنتيجة الأخرى لعمل المرأة هو تأثير عملها على دخل الأسر الأخرى؛ لأن ازدياد الطلب على العمل يؤدي إلى انخفاض أجور القوى العاملة ويحصل الرجل الذي هو رب الأسرة على أجر أقل. ولا بد هنا من الإشارة إلى التباين الموجود في طبيعة عمل المرأة في الدول الصناعية والدول النامية، فالمشكلة الأساس التي تعاني منها الدول الصناعية هي قلة الأيدي العاملة بسبب انخفاض عدد السكان؛ إذ إن دعوة المرأة إلى الدخول في ميدان العمل لها مبرراتها المنطقية. إلا أن مشكلة الاشتغال في دول نامية مثل إيران هي قلة رؤوس الأموال اللازمة لإيجاد فرص عمل جديدة وليس قلة القوى العاملة. ولهذا السبب، كلما كانت الاستثمارات تفوق القوى العاملة الرجالية، فإن النساء يتوجهن إلى ميدان العمل لتأمين النقص الموجود في القوى العاملة[2].

وبالنتيجة، يمكن أن يكون عمل المرأة مؤثراً في زيادة دخل الأسرة في أغلب الأحيان، إلا أنه لا ينبغي المبالغة في تقويم تأثيره الإيجابي على اقتصاد الأسرة والاقتصاد الوطني.

9 ـ 2 ـ أثر عمل المرأة على العلاقات الأسرية

أشار بعض الباحثين إلى أن عمل المرأة يزيد من رضا الزوج من

---

(1) كارولين غراغليا، مصدر سابق، ص45.

(2) غلام رضا صديق أورعي، «**توسعه اقتصادى واشتغال زنان**»، (قسمت دوم)، مجلة: پيام زن، العدد 49، ص31.

الحياة الزوجية؛ لأنه يقلل من الضغوط الاقتصادية التي تتعرض لها الأسرة. ومن هنا، فإن علاقة المرأة العاملة بزوجها هي أفضل من علاقة المرأة غير العاملة بزوجها[1]. ويبدو أن هذا الكلام صحيح، خاصة بالنسبة إلى الأسر التي تعتمد على دخل المرأة .

إن حرمان الأسرة هذا الدخل يؤدي إلى انفراط وشائج الحياة الأسرية[2]؛ ومع ذلك فإن كثيرين من الخبراء، قد أشاروا إلى التبعات السلبية لعمل المرأة على العلاقات الزوجية. وتقول بلاد لدى دراسة عمل المرأة الآخذ بالاطراد يومياً: نركز دائماً على أضرار هذا الأمر بالنسبة إلى الأطفال، إلا أننا لا نهتم بالتبعات السيئة لهذا الوضع على معنويات الرجال، فإذا قامت المرأة المتزوجة بدور كسب لقمة العيش للأسرة، فإن ذلك يؤدي إلى ظهور خطر التنافس مع الزوج وهو أمر مضر بوحدة وتلاحم الأسرة. وعلاوة على ذلك عندما يؤدي الطلب الذي له علاقة بالعمل والأدوار الأسرية إلى حصول تراجع في الأدوار الأسرية، يزداد احتمال ظهور توتر في العلاقات بين الرجل والمرأة[3]. وبالطبع يجب في هذا المجال أخذ التغييرات القيمية لدى النساء بالاعتبار أيضاً. وتقول توني غرنت: إن الاحترام الذي كانت تكنّه المرأة لزوجها في السابق قد توجه الآن إلى العديد من الأشخاص الذين ينالون إعجابها في سوق العمل من الناحية المهنية. وصار الإذعان للرجل خطيئة قاتلة ويعتبر عدم

---

(1) انظر: هما ملا أحمد رحيمي، مصدر سابق، ص148؛ بتول موسوي، مصدر سابق، ص70.

(2) انظر: عفت السادات مرقاتي خوئي، مصدر سابق، ص37.

(3) انظر: محمد باقر ساروخاني، **مقدمه اى بر جامعه شناسى خانواده**، ج2، ص170 ـ 171؛ بتول موسوي، مصدر سابق، ص 114.

احترام بالغاً للمرأة. فالاستقلال العدائي للمرأة لم يقدم شيئاً للرجل كي يقوم بحمايتها؛ ولهذا السبب فإن الرجال لا يدعمون زوجاتهم أيضاً[1].

وفي الجانب الآخر، فإن الضغوط الناجمة عن العمل الرسمي والعمل المنزلي والتي تؤدي إلى إنهاك المرأة، تترك آثاراً سيئة على العلاقات الجنسية بين الزوجين أيضاً. فالعلاقات الجنسية الحميمة تؤثر بشكل إيجابي على نشاط المرأة وشعورها بالرضا، مضافاً إلى تأثيرها على الحيوية الجسدية والنفسية للرجل أيضاً، وتزيد من شعوره بالثقة بالنفس، كما تزيد من دوافعه لحماية زوجته[2].

وفي ضوء التباين النفسي الموجود بين الرجل والمرأة، فإن الباحثين أدركوا أن احترام الرجل في موقعه كرب للأسرة، يساهم في تعزيز ثقته بنفسه وتوجد لديه الدوافع اللازمة لحماية الأسرة. وعلاوة على ذلك، فإن هذا الأمر يمكن له أن يؤثر كثيراً على تقوية قدراته الجنسية أيضاً. ولهذا السبب فإن الإحالة على التقاعد، والتسريح من العمل وإذلال الرجل من جانب المرأة هو من عوامل ظهور العجز الجنسي لديه وبشكل خاص مشكلة الانتصاب. وفي مثل هذه الحالة تنصح المرأة بالمساهمة في تحسين الوضع الجنسي للرجل عن طريق تقوية معنوياته وإظهار قدراته[3]. وبذلك يمكن القول إن حصول المرأة على الدخل إذا كان على حساب إضعاف مكانة الرجل في الأسرة، فإنه يؤدي إلى ظهور مشاكل في العلاقات الزوجية. ومن التبعات الأخرى لعمل المرأة بدوام

(1) توني غرنت، مصدر سابق، ص96.
(2) المصدر نفسه، ص167.
(3) المصدر نفسه، الصفحات 76، 90، 268.

كامل، تقليص التواصل الكلامي مع الزوج أيضاً. فإذا تمَّ إشباع حاجة المرأة لإقامة علاقة كلامية مع الآخرين في محيط العمل فإن دافعها للكلام مع زوجها يقل. كما أن الضغوط المضاعفة تؤدي إلى تعب المرأة وضعف تواصلها الكلامي. فالإخلال الحاصل في أوقات قيام المرأة بفعالياتها المنزلية، وانتقال جزء منها إلى الساعات الأخيرة من الليل، من الممكن أن يقلل أيضاً من التواصل الكلامي بينها وبين زوجها لتزامن ذلك مع وقت الخلود إلى النوم والذي يرافقه دقائق من تبادل الكلام. فالتواصل الكلامي بين الزوجين هو من العوامل المساهمة والمساعدة في ترسيخ وتوطيد العلاقات الزوجية. وفي بعض المجتمعات التي تعتبر فيها الأمومة ذات قيمة أكبر من الواجبات الزوجية، فإن المرأة تخصص ساعات تواجدها في البيت للعناية بأمور الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أكثر من العناية بزوجها. والمسألة الأخرى التي تحظى باهتمام الكثير من الباحثين، هي تأثير التباين في أوقات عمل الرجل والمرأة. فعلى سبيل المثال، إن هذا الأمر يؤثر على الحياة الطبيعية للأسرة بحيث تقلّ فرص تناول الأطفال الطعام مع أبويهم والجلوس معهما إلى مائدة واحدة كما يقلل أيضاً من فرص الحديث بينهم[1].

ومضافاً إلى ذلك، مع تضاؤل فرص الاستقبال والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية، فإن علاقات أعضاء الأسرة مع بعضهم البعض تقل، ويزداد لديهم الشعور بالعزلة والحرمان والكآبة لدى الزوجين والأولاد[2].

---

(1) المصدر نفسه، ص71و78.

(2) ديفيد سال، **مرد توانا**، ترجمة سعيد مرادي، ص55-56.

ومن البديهي فإن شعور المرأة والرجل أحدهما إلى الآخر يعتبر، أحد العوامل المساهمة والمساعدة في ترسيخ وتوطيد العلاقات الزوجية وتلبية هذه الحاجة، فإن عمل المرأة بأجر من الممكن أن يؤدي إلى الحد من اعتمادها اقتصادياً على الزوج. كما أن وجود الحاجة الجنسية لدى الرجل والمرأة وعدم تلبيتها بشكل كامل في الأسرة يؤدي إلى تقليل وظيفة الأسرة ويضعف أواصرها أيضاً. وفي الواقع، فإن العالم المعاصر بإدخاله التكنولوجيا الحديثة إلى الأسرة وإشاعة استهلاك السلع الجاهزة وتنمية عمل النساء وفصل العلاقات الجنسية عن الزواج، قد قلل أرضية حاجة أحد الزوجين إلى الآخر من دون توفير أرضيات جديدة لتقوية الأواصر العائلية.

فكافة الأمور المذكورة أعلاه تزيد من مجالات الاختلاف بين الزوجين وانفصالهما. وتبيّن الدراسات الميدانية في بعض الدول الغربية، أن معدل الطلاق بين النساء العاملات هو ضعف معدلات الطلاق بين النساء كافة، وهو أربعة أضعاف معدلات الطلاق بين النساء غير العاملات. فالاستقلال المالي للمرأة وعدم خوفها من المستقبل كما في السابق، أدى إلى استخفافها بالعلاقات الزوجية وازدياد مطالبتها بالطلاق[1].

10 ـ 2 ـ تغيير السياسات والقوانين

مع تنامي عمل المرأة فإن حصول تغييرات في قوانين العمل أمر متوقع. ومع توسع عمل المرأة سوف يؤدي إلى هذا الاعتراض، وهو:

---

(1) هايدي روزن باوم، مصدر سابق، ص130؛ انظر: بتول موسوي، مصدر سابق، ص77؛ مارتين سغالن، **جامعه شناسى تاريخى خانواده**، ترجمة حميد الياسي، ص 181.

لماذا يجب أن يكون رب الأسرة هو الرجل مع وجود مشاركة من جانبها في تأمين نفقات الأسرة؟ وأن يكون باستطاعته وضع قيود على عمل زوجته؟ ومن جانب آخر، مع تكريس فكرة المساواة بين الرجل والمرأة وحاجة النظام الرأسمالي إلى دعوة النساء إلى سوق العمل والضغوط المحتملة للرجال من أجل تقليل التزاماتهم المالية، فإن منحى تغيير القوانين سوف يكون باتجاه مشاركة النساء في تأمين نفقات الأسرة والتقليل من سلطة رب العائلة.

فالقانون المدني الفرنسي كان يمنح قبل العام 1965 الصلاحية للرجل لمعارضة عمل زوجته. فلم تكن باستطاعة المرأة المتزوجة في القانون الفرنسي إبرام عقد عمل من دون إذن زوجها. وبعد تعديل هذا القانون في العام 1965، أصبح باستطاعة المرأة اختيار العمل من دون موافقة زوجها. وبموجب قانون عام 1985، فإنه باستطاعة كل من الزوج والزوجة اختيار العمل بحرية، وأن يستلم الراتب الخاص بذلك والاحتفاظ به لنفسه بعد طرح نفقات الأسرة منه[1]. وفي إيران حيث يسمح القانون المدني للرجل منع الزوجة من القيام بأنشطة تتنافى مع مصالح الأسرة، فإن جهوداً بُذلت لإعادة النظر في قوانين الأسرة لصالح تعزيز المشاركة الاقتصادية للنساء[2].

ولدى مراجعة مسار تطور قوانين العمل على كلا الصعيدين المحلي والدولي، نلاحظ وجود رغبة في إزالة الحدود الجنسانية. فبعد تأسيس

---

(1) سيد محمد رضا علويان، مصدر سابق، ص144.

(2) انظر: مهر انگيز كار، مصدر سابق، ص53 ـ 55 و163.

منظمة العمل الدولية، تمّت المصادقة على اتفاقية منع المرأة من العمل في مجال الصناعي ليلاً، إلا أن هذه الاتفاقية أعيد النظر فيها وتمَّ تعديلها للحد من مجالات المنع هذا. وبالمصادقة على اتفاقية رقم 89 (المصادق عليها في عام 1948) فقد منحت حرية أكبر للحكومات. ولكن بعد ذلك اعتُرِض على منع عمل المرأة ليلاً بطرح أسباب مثل حصول تغييرات اجتماعية واقتصادية والحاجة إلى قوى عاملة أكبر وتعارض هذا المنع مع مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. وتمّت المصادقة في عام 1996 على بروتوكول تم إلحاقه بالاتفاقية رقم 89، فأصبح باستطاعة الحكومات بموجبه وضع استثناءات حول منع عمل المرأة بالتشاور مع النقابات العمالية واتحادات أرباب العمل[1].

وفي إيران، كانت تمنع المادة 17 من قانون العمل للعام 1958 عمل المرأة ليلاً من الساعة العاشرة إلى الساعة السادسة صباحاً باستثناء التمريض والأعمال التي تحظى بتأييد وزارة العمل. وقد منع مجلس الشورى الإسلامي بعد الثورة في عام 1989، عمل المرأة أثناء ساعات الليل؛ إلا أن منع عمل المرأة في الليل قد ألغي بشكل كامل في عام 1990 بالمصادقة على قانون العمل من قبل مجمع تشخيص مصلحة النظام.

فالقوانين الخاصة بحضور المرأة في الأعمال العسكرية هي من بين القوانين التي شهدت تغييرات كثيرة خلال العقد الأخير. وقد ألغي منع عمل المرأة في القوات المسلحة في بلجيكا منذ العام 1987 وفي إسبانيا منذ العام 1988 وفي إيطاليا سُمح للنساء بالخدمة في إدارة الشرطة في عام

(1) سيد محمد رضا علويان، مصدر سابق، ص226 ـ 230.

1981 بحيث إن 2,3 بالمئة من قوات الشرطة في هذا البلد كانت من النساء بعد ستة أعوام. وفي عام 2000، سمح للمرأة الإيطالية بالخدمة في أشغال عسكرية كقيادة الطائرات وفي السلك البحري والقوات البرية على مستوى الضباط والمراتب[1].

وقد شهدت القوانين الخاصة بعمل النساء في المناصب العسكرية في إيران، تغييرات خلال العقدين الأخيرين. فالمادة (32) من قانون الجيش في الجمهورية الإسلامية الإيرانية للعام 1987، كانت تنص على أنه باستطاعة الجيش استخدام النساء في الأعمال التمريضية والعلاجية والصحية فقط. وبموجب المادة (196) من القانون المذكور تحولت النساء العسكريات إلى موظفات بالرتبة نفسها. وقد قلل قانون الأنظمة الاستخدامية في قوات حرس الثورة الإسلامية للعام 1991، من مجالات منع استخدام النساء إلى حد ما. ولكن وفق المادة (20) من القانون المذكور، فإن قوات حرس الثورة تستخدم النساء للأعمال التي تتطلب الاستعانة بالنساء. ومن هنا، فإن استقطاب النساء إلى هذه الوظائف يتوقف على وجود ضرورة لاستخدامهن فيها. وكانت المادة (20) من أنظمة الاستخدام في القوات المسلحة للعام 1995 تنص على أن باستطاعة قوات الشرطة والأمن استخدام النساء كموظفات، فقط بالنسبة للوظائف التي تتطلب استخدام النساء حصراً.

وباستطاعة قوات الشرطة والأمن الداخلي استخدام النساء كموظفات في وظائف مثل اختبار قيادة السيارات وشرطة المرور، وتفتيش النساء، وإصدار جوازات السفر للنساء، ومكافحة الفساد الاقتصادي بخصوص

---

(1) المصدر نفسه، ص234.

جرائم النساء، وإدارة سجون النساء. وقد أجرى مجلس الشورى الإسلامي في 1998 تعديلاً على هذا القانون، يسمح لقوى الشرطة والأمن الداخلي استخدام النساء اللاتي يحتاجهن كموظفات أو ككوادر عسكرية[1].

وبشكل عام يمكن القول، إن الحد من القيود الموجودة بخصوص عمل المرأة في قوانين العمل، نابع أحياناً من ضرورات اجتماعية، مثل استخدام النساء في المناوبات الليلية في اختصاصات طبية، مثل التمريض وحراسة الأقسام النسائية في السجون، ويعود أحياناً إلى تطورات تقنية، تفسح مجالاً أكبر لمساهمة النساء في ميادين كانت تعتبر ذكورية، وأحياناً أخرى بسبب ضغوط ناجمة عن مطالبة النساء بفتح مجالات أوسع أمامهن أو تلبية للضغوط المتزايدة لأرباب العمل لاستخدام أكثر لعناصر مرنة ذات توقعات أقل.

ولجأت بعض الدول، خلال الأعوام الأخيرة، إلى اتباع سياسات تهدف إلى حماية النساء العاملات وزيادة دوافعهنّ للعمل. وعلى سبيل المثال، فإن الحكومة الأمريكية خصصت ميزانية بمقدار 5 بالمئة من كل المصالح الفيدرالية لإيجاد فرص عمل للنساء تحت ذريعة أن سيدات الأعمال يواجهن مشقة أكبر من رجال الأعمال[2]. هذا في وقت، كانت وفقاً للبيانات الإحصائية للعام 1995، نسبة النساء الأمريكيات العاملات إلى مجموع عدد النساء في هذا البلد هي أعلى النسب في العالم[3]. ومن

(1) المصدر نفسه، ص138.

(2) المصدر نفسه، ص136 ـ 137.

(3) فيروزة صابر، **راه هاى توسعه كار آفرينى زنان**، ص31.

جانب آخر، فقد أخذت بالاعتبار، اعتمادات مالية خاصة لتغطية نفقات الرعاية البديلة (بدلاً من الأم) للأطفال. ومن هنا، عندما تشعر المرأة ربة البيت أن الضرائب التي تدفعها يُستعان بها لتقديم خدمات مجانية في رياض الأطفال لأطفالها[1] تفقد الدوافع اللازمة لرعاية أطفالها. وفي إيران، أدت الهواجس الموجودة بخصوص الاهتمام بالأسرة لدى النساء وبعض أجهزة السلطة إلى المصادقة على قوانين حمائية مختلفة، منها قانون عمل المرأة بدوام جزئي، وزيادة إجازة الولادة ورضاعة الأولاد[2]. ورغم أن هذه القوانين، ساهمت في حل الكثير من المشاكل في القطاع الحكومي بسبب الحد من التعارض بين العمل في المنزل والخارج، إلا أنها في القطاع غير الحكومي أدت إلى الحد من دوافع أرباب العمل لتشغيل النساء، أو أدت إلى ازدياد استخدام النساء بشكل غير قانوني من دون احترام الأنظمة القانونية[3]. فالأمر الجدير بالاهتمام في هذا المجال هو صمت دعاة الدفاع عن حقوق المرأة أو استياؤهم من منح النساء مثل هذه التسهيلات وعدم اعتراضهم على وضع النساء العاملات في القطاع غير الحكومي؛ ذلك لأن من وجهة نظر هؤلاء، فإن إعطاء مثل هذه المزايا للنساء فيه الكثير من الإشكالات لأنها تقلل من فرص عمل المرأة[4].

11 ـ 2 ـ انخفاض عدد السكان

ثمة ارتباط متبادل بين عمل النساء وانخفاض عدد السكان. فالرغبة

---

(1) كارولين غراغليا، مصدر سابق، ص79.

(2) سيد محمد رضا علويان، مصدر سابق، ص72 ـ 74

(3) غلام رضا صديق اورعي، مصدر سابق، ش49، ص17.

(4) مهر انگيزكار، مصدر سابق، ص33؛ وغلام رضا أورعي، مصدر سابق، ص17.

في الأعمال الرسمية وملء أوقات الفراغ يحد من الرغبة في الإنجاب، وإن انخفاض عدد الأطفال يوفر الأرضية اللازمة لعمل المرأة. وفي الدول التي تبدو فيها زيادة عدد السكان مقلقةً، فإن عمل المرأة هو من التدابير الديمغرافية؛ لأن ازدياد الرغبة في العمل يؤدي في أغلب الأحيان إلى إعطاء أهمية أقل للمنزل والإنجاب. وهناك قلق بأن يأخذ انخفاض عدد السكان منحىً أحادي الاتجاه لا عودة فيه. ومن هنا، مع ازدياد خطر الكهولة لا يمكن الأمل في التوصيات الأخلاقية والأساليب التشجيعية لمساهمة أكبر للنساء في الإنجاب.

وفي إيران، في الوقت الذي كان النمو السكاني قد بلغ نحو 3,9 بالمئة خلال العقد الممتد من 1976 ـ 1986، فإنه وصل إلى 1,9 بالمئة خلال العقد الذي انتهى بالعام 2006[1]. كما أنه من المحتم أن يصل النمو السكاني في إيران إلى ما دون الصفر في المستقبل القريب. ومن جانب آخر، فإنه مع ازدياد رغبة المرأة في العمل يضحي الإنجاب عقبة أمام تحقيق هذه الرغبة. ومن المحتمل جداً، أن تلجأ النساء العاملات إلى الاستعانة بالإجهاض للتخلص من هذه العقبة.

12 ـ 2 ـ ازدياد الأضرار الاجتماعية

في الدول التي تكون فيها فرص العمل أقل من حجم الطلب الموجود على العمل، فإن دعوة النساء إلى المساهمة في سوق العمل، سوف تخلق وضعاً تكون فيه الكثير من الأسر لديها عدة أعمال مدرة للدخل، وحرمان عدد كبير من الأسر في الجانب الآخر من أن يكون لها

(1) موقع مركز الإحصاء الإيراني، تغييرات عدد السكان خلال الأعوام 1956 إلى 2006.

عمل مناسب. فازدياد عدد أرباب الأسر العاطلين عن العمل يؤدي إلى ازدياد احتمالات الإدمان على المخدرات، والسرقة والجرائم الاجتماعية الأخرى. وكذلك ازدياد عدد حالات الطلاق أيضاً. ومن جانب آخر، فإن الأولاد الشباب الذين يتعذر عليهم تشكيل الأسرة لسبب واحد فقط هو عدم حصولهم على فرصة للعمل، سوف يخلقون مشاكل مثل التسكع، ومضايقة أعراض الناس والقيام بمغامرات لملء الفراغ الذي يعانون منه. فالبيانات الموجودة تبين أنّ مليونَي رجل فقدوا أعمالهم في بريطانيا خلال فترة 15 عاماً، في حين أن مشاركة النساء في العمل ازدادت من 53 بالمئة في العام 1973 إلى 65 بالمئة في عام 1995[1]. فلو أخذنا بالاعتبار تأثير العمل المدرّ للدخل على معنويات الرجال وقدرتهم على الزواج وعلى حماية الأسرة، فإن بطالة الرجال تنذر بنتائج سيئة. وكما تقول كارولين غراغليا، فإن المعطيات التي تم جمعها خلال فترة 45 عاماً تؤيد أهمية العمل والزواج في تعزيز مكانة الرجال. وتشير هذه المعطيات إلى أن العمل والزواج هما عاملان رادعان عن ارتكاب الجرائم بالنسبة للرجال الذين تتراوح أعمارهم بين 17 ـ 25 عاماً. وبالنسبة للأحداث الجانحين الذين كانوا يحصلون على عمل ثابت، فإن 32 بالمئة منهم فقط كانوا يستمرون في ارتكاب الجرائم، في حين أن هذه النسبة كانت 74 بالمئة بين الأحداث العاطلين عن العمل. وبالنسبة للمتزوجين من امرأة واحدة، وكانوا يأخذون على عاتقهم إعالة الزوجة والأولاد وتأمين حاجاتهم المالية، فإن 34 بالمئة منهم كانوا يرتكبون الجرائم في حين أن

(1) هلين ويكلنسن، «برخی واقع نگری ها در جنبش زنان»، ترجمة نوشين أحمدي خراساني، إيران فردا، العدد 41، ص131.

76 بالمئة من الذين لم يكن لديهم مثل هذه العلاقات الزوجية كانوا يرتكبون الجرائم.[1] ومن النتائج الأخرى لهجوم النساء على سوق العمل، ازدياد الطلب على العمل وانخفاض الأجور. وهو أمر لصالح أرباب العمل ويعرِّض العمال للمزيد من الأضرار. وبالنظر إلى أن الثقافة السائدة في المجتمع الإيراني هي أن إعالة الأسرة تكون من واجب الرجل، فالتبعات الناجمة عن بطالة الرجال هي أكثر من الدول التي تساهم فيها المرأة في تأمين النفقات المعيشية للأسرة. فإذا درسنا تأثير عمل المرأة، من زاوية ازدياد الطلب على العمل، على انخفاض الأجور فإن النتيجة هي أن تنامي عمل النساء يؤدي إلى إلحاق المزيد من الأضرار بالرجال المعيلين للأسرة. من جانب آخر فإن تنامي عمل النساء الذي يساهم في تعزيز حضورهن في المجالات الاجتماعية واختلاطهن بالرجال، يؤدي إلى احتمال تبرجهن والمخاطرة بالعفة ومن نتائج ذلك المخاطرة بالأمن الاجتماعي للنساء وتعرض المناخ المعنوي للمجتمع الإسلامي للخطر.

13 ـ 2 ـ التحرش في أماكن العمل

إن تنامي عمل النساء في حال عدم توفر الظروف المناسبة لذلك مثل فصل أماكن عمل النساء عن أماكن عمل الرجال من شأنه أن يزيد من تعرُّض الرجال والنساء للتحرش في أماكن العمل. فالتقديرات الإحصائية في أمريكا تبين أن 50 بالمئة من النساء و15 بالمئة من الرجال يتعرضون إلى اعتداءات جنسية أو إلى استغلال جنسي في أماكن العمل. ورغم أن

---

(1) كارولين غراغليا، مصدر سابق، ص159.

أكثر من 50 بالمئة من النساء العاملات في العالم يتعرضن إلى تحرش كلامي أو جسدي فإن من 5 إلى 15 بالمئة منهن فقط قد قدمن الشكاوى إلى الجهات المعنية بخصوص مشاكلهن في أماكن العمل. وإن أهم سبب لذلك هو الخشية والخوف من فقدان العمل.

في حين أن بعض الرجال يعتقدون أن المرأة ترحب بمثل هذه العلاقات في أماكن العمل؛ لأن هذه العلاقات توفر فرصة لتقدمها المهني[1]. وقد لاحظ بعض الباحثين الغربيين أن نسبة الطلاق تزداد بين أشخاص يغيبون باستمرار عن المنزل لأسباب تتعلق بالعمل ولديهم علاقات وثيقة وحميمة مع الجنس الآخر[2].

ويعتقد بعض أصحاب الرأي، أن التحرش هو عامل مهم في تغيير النساء العاملات لعملهن؛ لأن التخلي عن العمل هو الحل الأساس لهذا النوع من المشاكل[3]. وفي الجانب الآخر، فإن فصل أماكن عمل النساء عن الرجال هو أمر مكلف جداً بالنسبة لأرباب العمل الذين لا يرغبون في القيام بذلك. ولهذا السبب يسعى أرباب العمل لإخفاء الحجم الحقيقي للمشاكل الأخلاقية في محيط العمل، والسعي من أجل خلق مجالات ثقافية تساهم في الحد من الحساسية الموجودة بخصوص الاختلاط في أماكن العمل. وفي الوقت الحاضر فإن الكثير من أماكن

---

(1) موقع مركز شؤون المرأة والأسرة، 6-4-2007، خبر رقم 1075، تبين في مسح عشوائي للموظفين في الولايات المتحدة، أن 42 بالمئة من 1000 شخص خضعوا لهذا المسح قالوا إنهم يتعرضون لمضايقات جنسية في أماكن عملهم (كارن جي.كارلون وآخرون، **الصحة النفسية للنساء**، ترجمة خديجة أبو المعالي وآخرين، ص130).

(2) انظر: عصمت السادات مرقاتي خوئي، مصدر سابق، ص38.

(3) سيد محمد رضا علويان، مصدر سابق، ص98.

العمل وخاصة الصغيرة منها والشركات الخاصة توفر الأرضية المناسبة لعلاقات غير سليمة.

14 ـ 2 ـ توسيع الأعمال البديلة للأسرة

إن النساء ربات البيوت يقمن عادة بتربية الأولاد ورعايتهن، ونظافة المنزل، وغسل الملابس، والفنون المنزلية، والطبخ وممارسة أعمال منزلية مثل حياكة السجاد في بعض الأحيان. فممارسة المرأة العمل خارج المنزل تؤدي إلى أن تقع بعض أعمالها المنزلية على عاتق مؤسسات مثل رياض الأطفال، والشركات المنتجة للمواد الغذائية، والمطاعم، والشركات الخدمية ومؤسسات أخرى. وفي مثل هذه الحالة تزداد الأعمال خارج المنزل، وإن الدخل الحاصل منها يعتبر من الدخل الوطني أيضاً. ويفسر خطأً على أنه بمثابة تحسن في الوضع الاقتصادي[1].

15 ـ 2 ـ ازدياد قدرة تنافس أصحاب رؤوس المال عالمياً

إن ازدياد مساهمة النساء في مجال العمل، يعني ازدياد عرض القوى العاملة، وبالنتيجة انخفاض قيمة العمل. ومن أهم تبعات هذه الظاهرة، هي ازدياد خطر البطالة وقبول العمال العمل بأجور أقل، ما يؤدي إلى إلى انخفاض تكلفة الإنتاج وتوفير إمكانية أكبر لرب العمل للتنافس بالنسبة إلى عرض منتجاته على كلا الصعيدين الداخلي والدولي. فالأمر لا يبدو مناسباً بالنسبة لمصالح العمال؛ إلا أنه لا بد من الانتباه إلى أن انخفاض الطلب على العمل يؤدي إلى ازدياد تكلفة السلع في ظل

---

(1) غلام رضا صديق أورعي، مصدر سابق، ص17.

الاقتصاد الذي يخضع للعولمة. وهذا يعني الإقصاء من ميدان التنافس الاقتصادي. وهو أمر يمكن أن تكون له تبعات مثل بطالة العمال أيضاً. وربما كان لهذا السبب بالذات عدم قدرة الكثير من المنتجين المحليين على التنافس مع منافسيهم الأجانب وخاصة في صناعات مثل النسيج (خاصة مع الصين حيث معدلات أجور العمال فيها أقل بكثير).

16 ـ 2 ـ تغيير نموذج المشاركة الاجتماعية للنساء

إن ازدياد رغبة النساء في المساهمة في العمل خارج البيت ناجم إلى حد كبير عن دوافع مادية، سواء كانت هذه الدوافع هي الرغبة في الحصول على دخل أو الشعور بالعزة والثقة بالنفس، وتراجع في القيم الجنسانية. وإذا قبلنا بهذا الأمر، فإن نتيجة عمل المرأة سوف تتمثل في تغيير نموذج المشاركة الاجتماعية للمرأة من نموذج تكون الأسرة محوراً له ويتناسب مع الخصائص الجنسانية للمرأة إلى نماذج ذكورية وتنافسية مادية. ومن هنا، رغم أن مساهمة المرأة في المجالات الثقافية، ومنها الدراسة والمشاركة في فرق الإغاثة والحماية، لها خلفية طويلة، فقد لاحظنا خلال العقود الأخيرة، حضور المرأة في مجالات مثل الرياضة الاحترافية والعمل كبائعة وهي مجالات لا تراها الشريعة مناسبة للمرأة.

3 ـ عمل النساء من المنظور الديني

إن الدراسات الدينية حول موضوع عمل المرأة يجب أن تكون على أساس الإجابة عن أحد السؤالين العامين التاليين:

1 ـ ما هو حكم ممارسة المرأة للأنشطة الاقتصادية وعملها في مختلف المجالات؟

2 ـ ما هو الموقف الذي يجب أن يتخذه النظام الإسلامي بخصوص عمل المرأة؟

فالسؤال الأول يتعلق بواجب الشخص المكلف (المرأة) بخصوص عمله (الاشتغال)، والسؤال الثاني يتعلق بمسؤولية الأجهزة الواضعة للسياسة والقوانين والمسؤولة عن التخطيط. ورغم أن الإجابة على السؤال الأول يمكن أن تشكل ضرورة لدراسة السؤال الثاني، إلا أن الإجابة على هذين السؤالين لن تكون متشابهة بالضرورة كما سوف يتبين لاحقاً. ويمكن لنا القول بكل جرأة إن أي دراسة لم تتم إلى الآن للعثور على إجابة للسؤال الثاني. أو إن بعض الدراسات التي قامت بها المؤسسات الحكومية بهدف الإجابة على هذا السؤال، لم تميّز بين السؤالين المذكورين واعتبرت جوابها على السؤال الأول على أنه جواب للسؤال الثاني.

وفي الرد على السؤال الأول، وبعد التأكيد على مبدأ إباحة العمل بالنسبة للمرأة، فإن النتيجة الحاصلة هي أن عمل المرأة في الأشغال المباحة جائز، وأن الشرط الوحيد لذلك هو ألا يتنافى مع الحقوق الزوجية أو ضرورة تحصيل موافقة الزوج[1]. ورغم وجود تفاصيل كثيرة لهذه المسألة، فإننا سوف نتطرق إلى مسؤولية النظام الإسلامي حيال عمل المرأة؛ لأننا نسعى في هذا المجال للإجابة عن السؤال الثاني فقط.

فوجهات النظر التي تطرح أحياناً لدى دراسة موضوع عمل المرأة

---

(1) انظر: خسرو تقدسي نيا، **أحكام اختصاصى دختران وزنان: (مطابق با فتاواى سيزده مرجع)**، ص219.

من المنظور الاجتماعي، تعاني في الغالب من نقص في الناحية المعرفية للموضوع، وبتجاهلها للتباين الموجود في خصائص عمل المرأة في صدر الإسلام وفي العصر الحديث، تسعى لتطبيق حكم واحد على الاثنين معاً. في حين يمكن ملاحظة وجود الاختلافات التالية في هذا المجال:

أولاً: في الأزمنة الماضية كان هناك أحد العاملين الآتيين سبباً لعمل المرأة عادةً وهما: أن عمل المرأة، إما هو لاضطرار المرأة لكسب الدخل بسبب عدم وجود من يعيلها، وإما بسبب عدم قدرة الزوج على العمل أو إصابته بإعاقة تحول دون عمله لحاجة المجتمع إلى عمل المرأة في مجالات مثل التزيين النسائي، والقبالة أو رعاية المرضى في وقت الحرب. ولكن في الوقت الحاضر وبسبب التغييرات الثقافية، فإن عمل المرأة يعتبر قيمة، ونتيجة لذلك كانت هناك مساهمة واسعة للمرأة على هذا الصعيد، وتنافسها بشكل غير مسبوق في مجالات العمل، وغلبة نشاطاتها في هذا المجال على نشاطاتها في المجالات الأخرى، ومنها الأسرة. ومن هنا، إذا كان هناك موافقة على مساهمة النساء في مجالات عمل تشكل حاجة للمرأة أو للمجتمع، فإنه لا يمكن اعتبار ذلك تأييداً لعمل النساء في كل المجالات وفي جميع الأوقات.

ثانياً: أن البنية الثقافية ـ الاجتماعية كانت على نحو بحيث إن عمل النساء لم يكن يهدد بشكل جاد هيكلية إدارة الأسرة وأنموذج فصل الأدوار.

ثالثاً: لم يحدد عمل النساء في ما مضى بساعات معينة. وإن المرأة كانت قادرة على تنسيق عملها بسهولة مع أعمالها المنزلية. إلا أن الأمر

اليوم هو أن المرأة يجب أن تجعل أعمالها وأنشطتها المنزلية متناسقة مع عملها في ساعات معينة.

رابعاً: في السابق ما كان العمل بحاجة إلى شهادات عليا، ولا لمعرفة تقنيات تتطلب اليوم وقتاً طويلاً لتعلمها؛ بحيث يواجه تشكيل الأسرة والشؤون الخاصة بها مشاكل عدّة.

خامساً: أن نموذج استهلاك الأسرة ما كان يتغير كثيراً في السابق؛ لأن عمل النساء كان في أغلب الأحيان تلبية للحاجات الضرورية للأسرة.

سادساً: أن مساهمة النساء الاجتماعية في مجالات العمل لم تكن تتسبب في إيجاد مجالات للاختلاط غير الضروري والمضايقات والتحرشات الجنسية؛ إلا أن متطلبات العالم المعاصر، وخاصة في عصر الاتصالات، جعلت مجال نشاطات المرأة والرجل أكثر تداخلاً من السابق. ومن هنا، فإن عمل النساء في العصر الجديد له تبعات ما كانت موجودة في الماضي.

سابعاً: أن عوامل مثل أوقات الفراغ، وجاذبية المحيط الاجتماعي، والوحدة، والمسؤوليات الثقافية والتعليمية وما شابه ذلك لم تشكل دافعاً للمساهمة الفاعلة للنساء في مجالات العمل خارج المنزل، إلا أنها تعتبر اليوم من العوامل المهمة لتوجه النساء للعمل في المجالات العامة.

ولدراسة موضوع عمل النساء من منظور التخطيط الاجتماعي والحكومي فإنه من اللازم بداية أن يتم أساساً بيان حكم تدخل الدولة في شؤون المجتمع. وفائدة هذا الحكم هو أنه يمكن العودة إليه، في حال عدم وجود دليل خاص ومقنع على حرمة تدخل الدولة أو إباحته.

وسواءً اعتبرنا العقل هو الأساس لشرعية الدولة الإسلامية أو استندنا في ذلك إلى أدلة نقلية، فإن شرعية تصرف الدولة في شؤون المجتمع الإسلامي منوطة بوجود المصلحة؛ ولأن القرارات الحكومية تتطلب صرف رساميل بشرية ومالية بهدف وضع السياسات، والتقنيات، والتخطيط، ، والتنفيذ، والإشراف والحكم بين الناس، وبما أن هدف تشكيل الدولة، هو توفير الأمن وإعمار البلاد وتنظيم أمور الناس وإدارة شؤونهم[1]، فإن الإجراءات الحكومية تصبح شرعية فقط على فرض أنها تؤدي إلى تحقيق مصلحة المجتمع الإسلامي. ويمكن أن نستنتج هنا، أن أي نشاط تقوم به السلطة سواءً كان محرماً، أومرجحاً أو حتى مباحاً، يعتبر ممنوعاً إذا كان لا يشتمل على مصلحة راجحة. ومن هنا، لا يمكن الاكتفاء بعبارة «أنها غير مخالفة للشرع» لإعطاء الشرعية للقوانين والسياسات المتبعة من قبل الحكومة وكذلك لبرامجها وإجراءاتها التنفيذية. فهذا الشرط هو لتصحيح عمل الفرد بخصوص شؤونه الفردية وليس لإعطاء الشرعية لتدخلات الحاكم في شؤون الناس. ومن هنا، فإن المبدأ هو عدم جواز تدخل الدولة، إلا إذا كان مصداقاً لإصلاح أمور الناس. وفي موضوع بحثنا هذا، أي وضع السياسات، وتشريع القوانين، والتخطيط والتنفيذ في مجال الإدارة الاجتماعية، فإن ضرورة تدخل الدولة تصبح مبررة، على فرض أن عدم تدخلها يؤدي إلى الفوضى، والظلم، والإجحاف وانعدام الأمن الاقتصادي والنفسي. ومع ذلك فإن

---

(1) عن الإمام علي (عليه السلام) في وصيته لمالك بن الأشتر أن من واجبات الحكومة الإسلامية جباية الضرائب، ومحاربة الأعداء، وتنظيم أمور الناس، وإعمار البلاد؛ (انظر: محمد بن الحسين الشريف الرضي، **نهج البلاغة**، ترجمة سيد جعفر شهيدي، ص325، الرسالة 53).

وجود مصلحة ملزمة لتدخل الحكومة لا تعني أنها تتمتع بحرية العمل في اختيار أسلوب التدخل، بل من اللازم تحقق المصلحة في جميع حالات تدخلها[1].

فلدى القيام بدراسة دينية لظواهر مثل عمل النساء الذي له تبعات مختلفة في الأزمنة والمناسبات المختلفة، ويعتبر أحياناً بمثابة ظاهرة جديدة وعصرية، من اللازم دراسة الموضوع على أساس تأثيراته والنتائج المترتبة عليه. ومن هنا، لدى دراسة هذه الظواهر، فإننا نواجه خطابات ذات مفاهيم ودلالات عرفية إلزامية مرتبطة بالموضوع، بدلاً من مواجهة مفاهيم مباشرة لها علاقة بالمعاني الضمنية المطابقة للموضوع. وعلى سبيل المثال، الأدلة التي تؤكد على حماية موقع الرجل في الأسرة أو تصر على فصل الأدوار تبين أنه لا ينبغي تنظيم العلاقات الاقتصادية بحيث يكون تأثيرها الغالب هو تجريد الرجل من مسؤولياته الاقتصادية أو الحد من اقتداره في موقعه كربٍّ للأسرة.

ونتعرف في ما يأتي على مجموعات عدة من الأدلة التي يمكن أخذها بالاعتبار في دراسة الموضوع.

1 ـ 3 ـ ذم البطالة والتكاسل

وردت روايات عن الرسول الأكرم (ص) والأئمة المعصومين (ع) في ذم البطالة والتكاسل والكسل، لم تمّيز هذه الروايات بين الرجل

---

(1) ورد موضوع تصرف الولي في شؤون المولى عليه واشتراط ذلك بوجود المصلحة في بعض الكتب الفقهية ومنها كتاب الحجر؛ (انظر: الإمام الخميني، **تحرير الوسيلة**، ترجمة علي إسلامي وقاضي زادة، ج3، كتاب الحجر، ص20 ـ 25).

والمرأة. فقد قال الرسول الأكرم (ص): «إن الله يبغض الصحيح الفارغ لا في شغل الدنيا ولا في شغل الآخرة»[1]. كما اعتبر الإمام موسى بن جعفر (ع)، «إن الله ليبغض العبد النوام»[2]. واعتبر في حديث أن الفراغ مفسدة[3].

ويمكن لنا الاستنتاج من ذلك أنه من اللازم تنظيم سياسات البلاد باتجاه التشجيع على النشاط وتوسيع مجالات التدريب المهني والعمل وتجنّب البطالة. ولا ينبغي تفسير انتقاد عمل النساء على أنه يعني القبول بالتكاسل وعجز شريحة معينة من البشر.

2 ـ 3 ـ الفصل الجنساني للعمل

يمكن مشاهدة الفصل الجنساني للأدوار وتعلم المهارات في الكثير من التعاليم. بعض النصوص تشجع النساء على القيام بالأنشطة المنزلية وتشجع الرجل على القيام بالأعمال خارج البيت[4]. وركزت بعض الروايات على الحدود الجنسانية في المهارات والأمور الترفيهية. وعلى سبيل المثال، فإن هذه الروايات شجعت الرجال على تعلم السباحة، وشجعت النساء على تعلم الغزْل[5]. والبعض الآخر منها اعتبر كسب

---

(1) ابن أبي الحديد، **شرح نهج البلاغة**، ج17، ص146.

(2) محمد بن يعقوب الكليني، **الأصول من الكافي**، ج5، ص84؛ محمد بن علي بن بابويه (الصدوق)، **من لا يحضره الفقيه**، ج3، ص169.

(3) ورام بن أبي فراس، **مجموعة ورام**، ج1، ص60؛ ابن أبي الحديد، **شرح نهج البلاغة**، ج20، ص303.

(4) محمد بن الحسن الحر العاملي، **تفصيل وسائل الشيعة إلى تحصيل مسائل الشريعة**، ج20، ص172، ح25341.

(5) محمد باقر المجلسي، **بحار الأنوار**، ج103، ص258، ح5؛ ص261، ح16.

الرزق عملاً للرجل[1]، وتدبير المنزل والقيام بالأعمال المنزلية[2] وتربية الأطفال وتنشئتهم[3] دوراً قيّماً للنساء.

ونظراً إلى الحساسية التي تبديها التعاليم الدينية حول تقسيم الأدوار جنسانياً، يمكن لنا القول إن السياسات الاقتصادية ومنها العمل يجب ألا تؤدي إلى الحد من دوافع الرجال والنساء للقيام بأدوارهم المناسبة لجنسهم.

3 ـ 3 ـ إباحة الأنشطة الاجتماعية للنساء

حصلت بعض النساء على إذن بخصوص أعمالهن من الرسول (ص) والأئمة المعصومين (ع) في صدر الإسلام. فعدم معارضتهم عمل المرأة، دليل على إباحة الأنشطة الاقتصادية للنساء. وكما أشرنا، فإن عمل النساء في أكثر الأحيان، إما كان لاضطرار المرأة إلى النشاط الاقتصادي لكسب الرزق[4]، أو كانت تزاول أنشطة تعتبر نسائية. وعلى أي حال، ورد في رواية عن الإمام الكاظم (ع)، تشجع على بعض الأنشطة الاجتماعية التي تتلاءم مع الخصائص النسائية، يقول فيها: إن والده الإمام الصادق (ع) كان يطلب من أمي وأم فروة (أمه) قضاء بعض حاجات أهل المدينة[5].

يمكن لنا الاستنتاج من ذلك أنه من المناسب أن يستفيد النظام

---

(1) محمد بن الحسن الحر العاملي، مصدر سابق، ج16، ص344، ح21720.

(2) المصدر نفسه؛ ج20، ص172، ح25343.

(3) المصدر نفسه؛ ج 21، ص451، ح27557.

(4) انظر: المصدر نفسه، ج22، ص246، ح28504، ص278، ح28587.

(5) محمد باقر المجلسي، بحار الأنوار، ج47، ص49، ح77.

الإسلامي من الإمكانيات النسائية في الشؤون الاجتماعية في سياق تعزيز العواطف الاجتماعية، ومساعدة المحتاجين وما شابه ذلك بما يتلاءم مع الخصائص النسائية من جانب، وفي مهام مرنة وتنسجم مع المسؤوليات الأسرية. فمثل هذه الأنشطة وإن كانت عرضة للتغيير بمرور الزمن وبما يتلاءم مع العصر، فإنها تساهم في منح النساء الحيوية وإرضاء شعورهن بالمسؤولية وتحقيق المصلحة الاجتماعية. وذلك بسبب احتفاظها بعنصرين أساسيين، أي انسجامها مع الخصائص النسائية والمسؤوليات الأسرية. وربما كان بالإمكان إدراج أمور مثل تشكيل مجموعات حماية البيئة، الإغاثة الاجتماعية (التعرف على الفقراء والذين هم عرضة للأضرار الاجتماعية والقيام بأنشطة ثقافية مناسبة)، محو الأمية، الفن وما شابه ذلك في عداد مثل هذه الأنشطة. وإن توسيع مثل هذه الإمكانيات من شأنه توفير أرضيات مناسبة لأنشطة النساء، واستبدال النموذج الذي يتخذ من الاقتصاد محوراً له بنموذج آخر يتخذ من الثقافة والخدمة الاجتماعية محوراً له. هذا مضافاً إلى فوائد أخرى وذلك من أجل الحد من الاندفاع المتزايد الموجود نحو الأعمال الرسمية المأجورة.

4 ـ 3 ـ الحد من مجالات الاختلاط والتبرج

في الأدبيات المعاصرة، تفسَّر المشاركة الاجتماعية أحياناً بالحضور الاجتماعي بمفهوم الحضور الفيزيائي في المجتمع. في حين أن السياسة الاجتماعية للإسلام هي الحد من مجالات الاختلاط بين الرجال والنساء وكذلك الحد من العلاقات غير الضرورية. مضافاً إلى أن القرآن الكريم يعدّ تبرج المرأة من خصائص عصر الجاهلية كما يعتبره أمراً مذموماً[1].

---

(1) سورة الأحزاب: الآية 33.

وقد وردت روايات كثيرة أيضاً توصي بالحد من التواصل بين الرجل والمرأة. فالرسول الأكرم (ص) يعتبر في حديث له كثرة الكلام مع النساء تميت القلب[1]. وأوصى في حديث آخر بالتقليل من التواصل الكلامي بين النساء والرجال غير المحارم[2].

وفي حديث آخر اعتبر المزاح مع النساء من غير المحارم سبباً للعقاب في الآخرة[3]. وقد أمر الإمام الباقر (ع) الصحابي الأعمى أبا بصير الذي كان مازح إحدى النساء اللاتي كان يعلمهن القرآن بالتوقف عن تعليمهن[4]. وكما أعرب الإمام علي (ع) خلال خطابة له مع أهالي العراق عن عدم ارتياحه من تزاحم النساء والرجال في الأزقّة[5]. ولهذا السبب لا نلاحظ في التعاليم الدينية تشجيعاً للنساء على المشاركة في مراسم دينية مثل صلاة الجمعة، صلاة الجماعة وتشييع الجنازة كما هو الحال بالنسبة للرجال. فبعض التعاليم الدينية تؤكد عدم وجوب أو عدم استحباب مشاركة المرأة في هذه الأعمال[6].

5 ـ 3 ـ وجود مركز قوة في مجال رئاسة الأسرة

مما لاشك فيه، أن التعاليم الإسلامية أعطت الشرعية للبنية العمودية

---

(1) محمد بن الحسن الحر العاملي، مصدر سابق، ج20، ص197، ح25417.

(2) المصدر نفسه، ص197، ح25416.

(3) المصدر نفسه، ص198، ح25418.

(4) المصدر نفسه، ص198، ح25419.

(5) محمد بن يعقوب الكليني، **الفروع من الكافي**، ج5، ص536، ح5 (نقل كلام أمير المؤمنين (ع) بعبارات أخرى إلخ. انظر: علي بن الحسن الطبرسي، **مشكاة الأنوار في غرر الأخبار**، ص237). توجد أحاديث أخرى أيضاً تؤكد على عدم الاختلاط. (انظر: المصدر نفسه، ص518، ح1؛ ص519، ح4).

(6) محمد بن الحسن الحر العاملي، مصدر سابق، ج12، ص46، ح15605؛ وج20، ص262، ح25456.

للأسرة، وأكدت في الوقت ذاته على صونها، كما اعتبرت إضعاف موقع الزوج في مجال اتخاذ القرار أو إعطاء رئاسة الأسرة للمرأة يتنافى مع مصالح الأسرة. ومع ذلك فإن التعاليم الإسلامية خصَّت المرأة بموقع رفيع المستوى في مجال تربية الأطفال وتنشئتهم وكذلك من خلال منحها حق حضانتهم. ويعترف القرآن الكريم بموقع الرجل بمثابة رب الأسرة[1].

كما توجد أحاديثٌ كثيرة تؤكد أنه ليست باستطاعة الرجل التخلي عن رئاسة الأسرة ووضعها على عاتق زوجته[2]. وعلى هذا الأساس، يمكن لنا استنتاج، أن السياسات والخطط الحكومية، سواء كانت في مجال النظام التعليمي الرسمي أو غير الرسمي أو على صعيد العلاقات الاقتصادية يجب ألا تؤدي إلى تهرب الرجال من مسؤولياتهم وإضعاف الأسرة وازدياد الخلافات في مجال اتخاذ القرارات العائلية وتقليل رغبة النساء في التمكين الشرعي لأزواجهن.

6 ـ 3 ـ مسؤولية الرجل الاقتصادية

إن التعاليم الإسلامية وكمبدإٍ عام تعتبر الرجل هو المسؤول عن تأمين نفقات الأسرة. وتؤكد الآية (34) من سورة النساء هذه المسؤولية. فالعيال بمفهوم الأشخاص الذين يقوم الرجل بإعالتهم، هو مصطلح ورد في الروايات لتبيان مسؤولية الرجل الاقتصادية من موقعه كزوج وأب أو كابن. وقد أشار الإمام الرضا (ع) إلى هذا الموضوع لدى بيانه أسباب

---

(1) سورة النساء: الآية 34.

(2) محمد بن الحسن الحر العاملي، مصدر سابق، ج16، ص275، ح21554؛ ج20، ص180، ح25367؛ ص181، ح25369؛ ج21، ص543، ح27818؛ أيضاً انظر: محمد باقر المجلسي، **بحار الأنوار**، ج52، ص262، ح148؛ ص265، ح151.

اختلاف إرث الرجل عن إرث المرأة وهو أن المرأة هي من الذين يقوم الرجل بإعالتهم. وأن مسؤولية تأمين احتياجاتها تقع على عاتق الرجل. في حين أن تأمين نفقات الرجل لا يقع على عاتق المرأة. فلا يجب على المرأة تقديم الدعم الاقتصادي للرجل[1].

وفي الجانب الآخر، فإن مسؤولية الرجل المالية في الأسرة تؤدي إلى تعزيز مركز القوة في الأسرة، مضافاً إلى توفيرها الهدوءَ النفسي داخل الأسرة، وهو أمر كان وما زال يحظى بالاهتمام. ومن هنا فإن الروايات، مضافاً إلى أنها تدعو رب الأسرة إلى التوسعة على أسرته بما يزيد عن ميزان النفقة الواجبة[2]، فإنها توصيه أيضاً بالاحتفاظ دائماً بقسم من أمواله؛ لأنه من الأفضل أن ترى الزوجة زوجها في وضع مقتدر مالياً بدلاً من أن تراه في وضع الإفلاس[3].

ويمكن الاستنتاج مما ذكر، أن سياسات النظام الإسلامي في المجالات الثقافية، الاجتماعية والاقتصادية ومنها سياسات الإشتغال يجب أن تؤدي إلى ازدياد شعور الرجال بالمسؤولية الاقتصادية وازدياد قدراتهم في موقع رئاسة الأسرة. والمسألة الأخرى التي يمكن الإشارة إليها في هذا المجال هي موضوع الاستقلال المالي للنساء. فمن المنظور القانوني فإن استقلال المرأة مالياً، هو من المبادئ المقبولة في النظام الحقوقي للإسلام حيث يمكن مشاهدة أدلة ذلك في كافة الأبواب الفقهية. ويعني الاستقلال المالي في المنظور الحقوقي، استقلالية المرأة

---

(1) محمد بن الحسن الحر العاملي، **تفصيل وسائل الشيعة إلى تحصيل مسائل الشريعة**، ج26، ص95، ح32562.
(2) المصدر نفسه، ج20، ص168، ح25327.
(3) المصدر نفسه، ج20، ص171.

في كسب الأموال وإنفاقها وأنها ليست بحاجة إلى ولاية أحد عليها أو الحصول على إذن من أحد. إن ما يدلّ عليه هذا المبدأ ويؤكده هو ما يتعلّق بحقّ المرأة؛ إلا أنه لا يمكن العثور في التعاليم الدينية على ما يتعلق بتشجيع المرأة على التمتع بالاستقلال المالي وإعطاء الأرجحية لعدم تبعيتها لزوجها مالياً. فالنصوص الروائية التي تتطرق إلى موضوع تدبير العيش ولعن الذين يلقون بعبئهم الاقتصادي على عاتق الآخرين ويعرضون عوائلهم للهلاك، تبين واجبات رب الأسرة ومهامّه وليس الذين تقع على عاتق الآخرين تأمين نفقاتهم الاقتصادية. ولو أضفنا إلى ذلك سياسة الإسلام في الفصل بين الأدوار جنسانياً، والذي هو أمر ضروري لتشجيع المرأة على القيام بواجباتها المنزلية والاهتمام بواجباتها الزوجية وبواجباتها في مجال الأمومة وإدارة نفقات الأسرة، فإن المسألة تتوضح أكثر.

ويمكن لنا أن نتوقع، أن حرص النساء على كسب الدخل وعدم اعتمادهن على أزواجهن اقتصادياً يؤدي إلى ظهور مشاكل في العلاقات العائلية، فنتائج الدراسات التي أجريت في بعض الدول الغربية تؤكد ذلك.

وتستنتج آنتونيلا بنيلي في دراستها الإحصائية حول المتغييرات التي تؤثر على السلوك الجمعي الجديد في أوروبا: أن عدم استقرار الزواج، والعيش معاً من دون زواج، والولادات خارج إطار الحياة الزوجية، تحصل في أماكن تعطي قيمة أكبر للعلاقات خارج إطار الزواج والروابط الأسرية، وتتمع النساء بالاستقلال الاقتصادي وقدرة سياسية عالية نسبياً. ويجب التأكيد على شروط النساء. فالطلاق، والعيش معاً من دون زواج

والولادات خارج إطار الحياة الزوجية تنتشر بدرجة أكبر في الأماكن التي تتمتع فيها النساء بالاستقلال الاقتصادي، وتكون المرأة مستعدة لمواجهة احتمال أن تصبح أماً تعيش وحدها في المستقبل أحياناً من دون أن تواجه خطراً اجتماعياً بسبب ذلك[1].

إن هذه الدراسة وإن كانت تتضمن متغيّرات قانونية، أخلاقية وثقافية متعددة، لا يمكن مقارنتها بالمجتمع الإيراني ذي الثقافة الإسلامية التي تشتمل على مبادئ أخلاقية ملزِمة في مجال العلاقات الجنسية؛ إلا أنه يمكن الاستنتاج من هذه الدراسة بشكل جزئي أن وجود الثروة بيد النساء من الممكن في حال عدم وجود المبادئ والقيم الأخلاقية الأخرى، أن يؤدي إلى انعدام استقرار الأسرة، وازدياد الطلاق أو حتى إلى استمرار حياة العزوبية أيضاً.

7 ـ 3 ـ حماية الأدوار

إن أي نظام يبدي الحساسية لقيام مجموعة ما بأدوار خاصة، فإن هذا النظام يجب أن يضع بالإجبار منظومة حمائية للأدوار. فعلى سبيل المثال، إذا كانت سرعة عمل فرق الإغاثة لإنقاذ الأشخاص أثناء الحوادث غاية في الأهمية لمديري المجتمع فإنه يجب أن يضعوا قوانين حمائية للإسراع في عمليات الإغاثة، وأن تعطى الأولوية لمرور وسائل النقل، وسيارات الإسعاف وسيارات إطفاء الحرائق وإلزام السيارات الأخرى بإفساح المجال لحركة وسائط النقل المذكورة. وفي الثقافة الدينية التي تعتبر دور الأمومة والزوجية أمراً مهماً فإنها أخذت بالاعتبار

(1) مانوئيل كاستلر، مصدر سابق، ج2، ص197.

آليات الحماية المالية في هذا المجال، كي تمارس المرأة براحة بال وهدوء وطمأنينة أكبر مسؤولياتها في هذه المجالات، وتوصي الزوج والأولاد معاً بتقديم الحماية العاطفية لها. فإذا أخذ الرجل على عاتقه أيضاً مسؤولية الرئاسة الاقتصادية للأسرة وكُلِّف بتوفير متطلبات راحة الأسرة، فيجب أن يحظى بالحماية تبعاً لذلك. وتتم هذه الحماية أحياناً في إطار توصية الزوجات للقيام بدور الأمانة المالية [1].

ويكون ذلك أحياناً في إطار الإشراف على سلة نفقات الأسرة[2]. وكما هو متوقع، ففي مجال التخطيط الاجتماعي يجب وضع نظام حمائي للأدوار في إطار الأولويات ومنح الأعمال المأجورة لرئيس الأسرة. ومن الممكن أن نرى في النصوص الدينية تعاليم مباشرة تعطي الأولوية لمنح فرص العمل لرئيس الأسرة والسبب فى ذلك يعود إلى أنه لم يكن هناك في الماضي نظام السيطرة الحكومية بأن تكون الحكومة مسؤولة عن الإدارة والتنسيق في جميع المجالات، وثانياً: لم تكن هناك مشكلة باسم قلة فرص العمل، وإلا فإنه يتبين لدى مراجعة النصوص الإسلامية أن حماية الأدوار بشكل عام، هي موضوع لا شك فيه.

ومن جانب آخر، يكشف التأكيد في تعاليمنا الدينية على تشكيل الأسرة وصيانتها وتقويتها عن أن محصلة النظام الحمائي للإسلام، هي العمل على تقوية الأسرة وتعزيزها. والآن إذا قبلنا عمل الرجل رب الأسرة أو عمل المرأة التي هي مضطرة لتولّي مسؤولية الأسرة اقتصادياً؛ لأنها لا تجد من يعيلها أو بسبب عجز زوجها أو بسبب إدارته السيئة

---

(1) محمد بن الحسن الحر العاملي، مصدر سابق، ج20، ص40، ح24979.

(2) محمد باقر المجلسي، مصدر سابق، ج100، ص238، ح42.

للأسرة لأن ذلك يؤدي إلى حماية الأسرة وتأمين احتياجاتها؛ إلا أن ذلك لا يعني فتح باب العمل لجميع النساء بحجة أن عملهن يدعم الأسرة اقتصاديا؛ فإن ذلك أمر غير معلوم، ولا يمكن جعله أولويّة للنظام الإسلامي.

وفي هذا المجال لا بد من الإشارة إلى موضوع آخر وهو أن مبدأ المساواة في فرص العمل والأجور الذي يعتبر اليوم من المسلَّمات ليس واقعياً ولا يمكن الدفاع عنه بضرس قاطع. وذلك لأن الدفاع عن هذا المبدأ يتوقف على قبولنا بأن واضعي السياسات في مجال العمل والاشتغال ليس لديهم أي مسؤولية في حماية كيان الأسرة وليس لديهم مسؤولية في حماية الأدوار، وهو أمر غير واقعي. وثانياً إن منح تسهيلات مثل إجازة الولادة والرضاعة براتب ومخصصات كاملة وتوفير تسهيلات مثل رياض الأطفال يجعل قيمة عمل المرأة والرجل بالنسبة لرب العمل غير متساوية. فلو كان منح هذه التسهيلات للنساء الشاغلات يتم حقاً وفقاً لشعار حماية الأسرة، فلماذا لا يؤخذ هذا المبدأ بالاعتبار في جميع السياسات والبرامج؟ فمن جانب، يبدو أن هناك مزيجاً من الرؤى ذات التوجهات الداعمة لتعزيز كيان الأسرة وأخرى مؤيدة لحقوق المرأة وراء منح التسهيلات، وهناك رفض للقيام بإصلاحات في الأساليب الموجودة في الجانب المقابل لذلك.

8 ـ 3 ـ الاهتمام بمسؤوليات النساء الاجتماعية

إن الإنسان في المنظور الإسلامي، هو كائن ملتزم ومسؤول ليس باستطاعته عدم الاهتمام بمصيره وبمصير الآخرين. وهذه النظرة تختلف اختلافاً كبيراً عن النظرة الليبرالية التي ترتكز على العلاقات الفردية،

وتعتبر أن هدف الحياة هو اللذة والرفاهية. فالتعاليم الإسلامية ترسم مسؤولية الأفراد الاجتماعية في إطار القيام بواجب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر[1]، مضافاً إلى أنها تعدُّ الاهتمام بأمور المسلمين واجباً، وأن تجاهل هذا الواجب هو بمثابة عدم الإنتماء للمجتمع الإسلامي[2]. فالاهتمام بأمور المسلمين هو من التعاليم التي لا علاقة لها بجنسانية الفرد، ويكون أحياناً على شكل الاهتمام بمشاكل الأفراد والمجموعات، وأحياناً بصورة الاهتمام بالحاجات الكلية للمجتمع والنظام الإسلامي، وتارةً أخرى على نحو الاهتمام بتوازن القوة بين الإسلام والكفر على المستوى العالمي، وأحياناً بصورة الاهتمام بالمسؤوليات التاريخية. ومن هنا، فإن سلوكيات المرأة المسلمة ذات تأثير بالغ في مختلف المجالات الفنية، السياسية والاقتصادية، ومن شأن تنظيم هذه السلوكيات تكريس الدور الفاعل للنساء في الإصلاحات الاجتماعية. وعلى سبيل المثال فقط لا الحصر، إذا اعتبرنا العمل من أجل الحد من الأضرار الاجتماعية مسؤولية لجميع أفراد المجتمع، فإن السلوكيات الاقتصادية للنساء في مجال زيادة الاستهلاك أو الحد منه، والحصول على فرص العمل وما شابه ذلك، والتي يمكن لها أن تكون مؤثرة في تعزيز الدوافع أو الحد منها أو أن تكون مؤثرة في توفير فرص العمل للشباب، سوف تحظى في مثل هذه الحالة بالاهتمام بمثابة سلوك مسؤول، تغيير نموذج الاستهلاك الذي يتم أحياناً بهدف حماية الأسرة والحفاظ على اقتدارها في حل المشاكل الاقتصادية، ويتم أحياناً أخرى

---

(1) سورة التوبة: الآية 71.

(2) محمد بن الحسن الحر العاملي، مصدر سابق، ج16، ص336، ح21700، وح21701؛ ص337، ح21702.

بهدف السيطرة على الاستهلاك على المستوى الكلي والعام بهدف الحد من تبعية البلاد للأجانب. وكذلك بهدف تعزيز القدرة الشرائية للعملة الوطنية، وإضعاف القدرة المالية للأجانب ومساعدة الاقتصاد الوطني وتعزيز قدرة البلاد على المنافسة على الصعيد الدولي، وتقوية النظام المصرفي. فهذا الأمر يمكن له أن يكون أحياناً في حدود مسؤولية ملزمة تقع على عاتق نساء قادرات على تلبية مثل هذه المطالب. وبالمناسبة فإن موضوع عمل النساء والمواضيع المرتبطة به هي موضوعات من شأن التعمق فيها إيضاح المسؤوليات الاجتماعية والتاريخية المهمة للنساء. فعندما تكون فرص العمل محدودة، ألا يؤدّي دخول النساء على نطاق واسع في سوق العمل إلى ازدياد بطالة الرجال، وبالتالي إلى تراجع إمكانية تشكيل الأسرة وإضعاف رئاسة الرجال اقتصادياً للأسرة بعد تشكيلها؟ وفي مجتمع مثل المجتمع الإيراني الذي لديه الحد الأدنى من النمو السكاني بين دول الشرق الأوسط، وهو يسير شيئاً فشيئاً باتجاه أن يكون النمو السكاني فيه بمعدلات سلبية[1]، إذ إن البيانات الإحصائية للعام 2006 تشير إلى أن النمو السكاني في محافظة سيستان وبلوشستان كان (3,4) بالمئة مقابل (0,15) بالمئة في محافظة همدان[2]. ألا يجعل

---

(1) إن عدد أفراد الأسرة المدينية الواحدة كان 84/ 4 كمعدل في عام 1996 وانخفض إلى 89/ 3 شخصاً في عام 2006. (انظر: موقع مركز الإحصاء الإيراني).

(2) في الوقت الذي ازداد فيه عدد سكان محافظة سيستان وبلوشستان من 17911950 نسمة في عام 1996 إلى 2504247 نسمة في عام 2006، أي ازداد بمقدار الضعف. فإن عدد سكان محافظة همدان ازداد من 1505628 نسمة في عام 1996 إلى 1307762 نسمة في عام 2006. ومن الواضح أن انخفاض النمو السكاني في محافظات مثل همدان، زنجان، كرمانشاه هو بسبب الهجرة إلى مدن مثل طهران وقم. والجدير بالذكر هو أن النمو السكاني في أهم المدن المستقبلة للمهاجرين كان أقل من النمو السكاني في محافظة سيستان وبلوشستان. وفي الجانب الآخر فإن أقل عدد للأفراد في الأسرة الواحدة =

تحميل النساء مسؤولية الحفاظ على توازن عدد السكان المؤمنين عبء النساء ثقيلاً؟ ألا تؤدي الفوضى في نموذج استهلاك الأسرة، سواء على صعيد الطاقة أو في المجالات الأخرى، إلى أعباء إضافية على النساء والزوجات؟ ألا يحول إيجاد فرص عمل للنساء المعيلات للأسرة دون ظهور مشاكل ثقافية واجتماعية مختلفة؟ أليس أن ضرورة إعداد أفراد المجتمع تضاعف من الواجب الملقى على عاتق المرأة كمواطنة وأيضاً كزوجة وأم، حيث إن حضورها المفيد والمثمر إلى جانب أولادها وزوجها يؤدي إلى التقليل من تعرضهم للأذى؟ وأخيراً ألا تزيد ظاهرة الفتيات الهاربات من المنزل والمتعرضات للأضرار من المسؤولية الاجتماعية للنساء المثقفات ؟

يمكن الإشارة إلى حالات تكون فيها المرأة عنصراً مسؤولاً أمام المجتمع والتاريخ من موقعها في الأسرة ومن موقعها الاجتماعي أيضاً، إلا أن أهم موضوع يجب التأكيد عليه هو التذكير بمكانة الأسرة بوصفها أهم مؤسسة مسؤولة عن إعداد الإنسان المسؤول والهادف. وهو أمر بات يواجه خطر النسيان اليوم أكثر من أي وقت آخر.

وكحصيلة لما سبق، فإن سياسات النظام الإسلامي يجب أن تصب باتجاه تعزيز الشعور بالمسؤولية العامة، وترسيخ حرية الاختيار وتعزيزها، وأن يصبح الاهتمام بالأسرة أكثر قيمة، وتصحيح أنموذج الاستهلاك، وإصلاح النظرة إلى الإنجاب، والشعور بالمسؤوليات الاجتماعية والعائلية وإعداد نموذج مناسب لعمل المرأة في ضوء مثل هذه العناصر.

= كان في جيلان بمقدار 3,59 شخصاً وطهران 3,60، أكبر معدل كان في سيستان، وبلوشستان 5,12، وكهكيلويه وبوير أحمد 5,01؛ أشخاص (انظر المصدر نفسه).

9 ـ 3 ـ تعزيز الدعم من الأقارب

يؤكد الإسلام على تقوية أواصر القرابة من خلال عناوين مثل صلة الرحم. وتشتمل على لزوم تأمين النفقات المعيشية من قبل الآباء والأجداد والأبناء (نفقة الأقارب) عندما تتوفر الإمكانية المالية لدى المانح وعدم توفر الإمكانية المالية لدى متلقي المساعدةَ، وكذلك التواصل العاطفي وحل المشاكل العائلية على صعيد العلاقات الأسرية. ويعتبر القرآن الحفاظ على أواصر القرابة من أهم الواجبات ويعتبر قطع صلة الرحم من الذنوب الكبيرة[1]. وأكدت روايات كثيرة أيضاً على حل مشاكل الأقرباء وتقوية أواصر العلاقات الأسرية [2].

وتؤكد النصوص القرآنية والروايات المختلفة على الحفاظ على أواصر القرابة واستمرار التواصل العاطفي والأخلاقي، وكذلك على بعض الحالات القانونية (مثل نفقة الأقارب). ومن هنا، من اللازم أن يتبع النظام الإسلامي سياسة تقوية أواصر القرابة بهدف حل المشاكل العائلية وتعزيز التضامن فيها والحد من الخشية من المستقبل. وفي مثل هذه الحالة فإن نظام القرابة يجب أن يكون مؤثراً على صعيد زيادة نشاط النساء والحد من الخوف من المستقبل.

4 ـ السياسات المتعلقة بعمل النساء

في هذا القسم نحن نقترح سياسات تدعو النساء بشكل مباشر أو غير مباشر إلى القيام بأدوار اجتماعية واقتصادية تتناسب مع مسؤولياتهن وخصائصهن النسوية، وتؤدي إلى تقليل الضغوط الجسدية والنفسية

---

(1) سورة البقرة: الآية 27؛ سورة الرعد: الآية 25.

(2) محمد بن يعقوب الكليني، مصدر سابق، ج2، ص150، باب صلة الرحم.

وازدياد الشعور بالتضامن العائلي والاجتماعي؛ إلا أنه من المناسب بداية الإشارة إلى هذه المسألة، وهي رغم اهتمام مدراء البلاد بحماية المرأة وحل مشاكل الأسرة بعد الثورة الإسلامية؛ إلا أن النجاح الكامل لم يكن حليفهم في تحقيق هذين الهدفين. وبالنسبة لهذا الفشل يمكن ذكر أربعة أسباب :

الأول: هيمنة التوجه التخصصي والنظرة الأحادية على السياسات والبرامج والخطط. وفي الموضوع المطروح للبحث، فإن المدراء الاقتصاديين كانوا يعتبرون أنفسهم مسؤولين عن الاقتصاد لا غير، وكانوا لا يتصورون أن مختلف المجالات متداخلة فيما بينها بحيث إن القرارات الاقتصادية تترك أثراً بالغاً على العلاقات الاجتماعية والحياة الأسرية. فتصحيح هذه النظرة يتطلب الإيمان بأن الحياة الدنيوية هي مكان التنافس والتزاحم وأنه لا بد من إصلاح بعض السياسات لمصلحة سياسات أكثر أهمية. ومن هنا، من اللازم قبل اتخاذ أي قرار، دراسة الجوانب والأبعاد الثقافية، الاجتماعية، السياسية والاقتصادية له والنظر إلى نتائجه وتوفير المتطلبات والتمهيدات اللازمة لذلك.

الثاني: أن النظرة إلى النماذج والمؤشرات التنموية كانت متفائلة. ولم يكن من المتصور أن هذه النماذج التي صُمِّمت على أساس مبادئ فلسفية خاصة ستؤدي إلى سيطرة القيم المادية على جميع نواحي ومناحي حياة الإنسان. فالقبول بمؤشرات تنموية، ومنها المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل أدى إلى طرح الدول التي تتمتع بأعلى المؤشرات في هذا المجال بمثابة الدول النموذجية، وأن يشعر المدراء وصنّاع القرار في دول مثل إيران التي لم تكن في مرتبة عالمية مناسبة

بالضعف، وأن تقوم بوضع سياسات بهدف التقليل من الفجوة الموجودة بينها وبين هذه الدول وأن تغض النظر عن التبعات السلبية لهذه السياسات والخطط، متجاهلة أن هذه الدول التي تتمتع بأعلى المؤشرات تواجه أكبر المشاكل الاجتماعية ومنها انهيار الأسرة، وأن السياسات المهنية في بعض هذه الدول قد وُضعت على نحو ذكي لابعاد النساء عن الأسرة.

الثالث: وبسبب عدم الاطلاع على نظرة الإسلام إلى الجنسانية وهيمنة ثقافة المساواة، فقد كان هناك تصور بأن حاجة الرجل والمرأة إلى العمل متساوية، وأن تبعات العمل بالنسبة لهما متشابهة أيضاً، في حين لم يكن هناك لا من الناحية النفسية استعداد متساوٍ لدى الرجل والمرأة للحضور في مجال العمل، ولا التأثير الشخصي للعمل كان متساوياً على الرجل والمرأة. كما لم تكن مسؤولية الرجل والمرأة متساوية حيال اقتصاد الأسرة أيضاً، وتعرض الرجل والمرأة للأضرار والمشاكل في محيط العمل ليس بالقدر نفسه.

الرابع : وبسبب الضعف المعرفي لم يكن هناك تحليل دقيق حول التغييرات العالمية، ولا الاهتمام المطلوب بالمتطلبات العصرية، ولا حتى حصل الفصل والتمييز بين المتطلبات الملحة للمجتمع الجديد وتلك التي من الممكن إصلاحها. ومن هنا، فإن الأجهزة الحكومية كانت تشجع النساء على العمل من جانب، وكانت أساليب الحياة توجه في الجانب الآخر وتذهب باتجاه إشاعة وتقوية ثقافة المقارنة حيث إن الشهادة الدراسية والمناصب الرسمية تحولت إلى رأسمال اجتماعي للأسرة.

ويمكن أن نفهم من هذه الملاحظات أن وضع سياسات مناسبة في مجال عمل النساء، يتطلب وضع السياسات والقيام بالإصلاح في المجالات ذات العلاقة، وأنه يجب أن يقوم خبراء الشؤون الاقتصادية،

الاجتماعية والثقافية جنباً إلى جنب بالعمل لوضع المبادئ والسياسات الجارية. ونطرح هنا بعض المبادئ والسياسات المقترحة، فبعض هذه السياسات ذات علاقة بالتأثير على الأسباب والعوامل المؤدية إلى توجه المرأة نحو العمل. والبعض الآخر منها له علاقة بالحد من التبعات السلبية لذلك. وعلى أي حال، يجب تنظيم جميع السياسات على نحو تكون منسجمة مع مبادئ الدستور ذات العلاقة بالعمل. وهناك مادتان من الدستور تتطرقان إلى موضوع العمل، أي المادة (28) والفقرة (2) من المادة (43). فالمادة (28) تنص على «أن من حق كل فرد اختيار العمل الذي يريده بحيث لا يتنافى مع الإسلام والمصالح العامة وحقوق الآخرين، وأن الدولة مسؤولة عن توفير ظروف متساوية للجميع للحصول على العمل، مع مراعاة حاجة المجتمع إلى مختلف الأعمال»[1].

القسم الأول من هذه المادة يتعلق بحقوق الأفراد والقسم الثاني منها يبين مسؤولية السلطة. وفي النظرة الأولى يفهم من هذه المادة توفير فرص متساوية؛ ولكن بالنظر إلى أن المادة (4) من الدستور مقدمة على إطلاقات وعموميات جميع مبادئ الدستور، وتسيطر على القوانين والأنظمة الأخرى، فإنها تؤكد على أن جميع القوانين والأنظمة يجب أن تستند إلى المعايير الإسلامية[2]. وبالضرورة فإن المادة (28) من الدستور يجب أن تفسر بما ينسجم مع التوجهات الدينية. وعلاوة على ذلك فإن عبارة «مع مراعاة حاجة المجتمع إلى مختلف الأعمال» تعني أن المصالح الاجتماعية هي المبدأ الذي يتحكم بالسياسات والقوانين. كما أن الفقرة (2) من المادة

---

(1) Mellat.majlis.ir/archive/1383/10/15/Law.htm

(2) المصدر نفسه.

(43) من الدستور تعتبر أن من واجب الحكومة «توفير ظروف العمل وإمكانياته للجميع بهدف الحصول على عمل كامل ووضع أدوات العمل تحت تصرف جميع القادرين عليه»[1]. ورغم أن هذه المادة تعتبر تأمين الإمكانيات والظروف والعمل للجميع من مسؤولية الحكومة، فإنها لا تتنافى مع تطبيق سياسات تشجيعية ووضع أنظمة تؤدي إلى توجيه شريحة معيّنة باتجاه بعض الأعمال أو مجالات بديلة عن العمل.

وعلى هذا الأساس، يمكن تقديم المبادئ والسياسات التالية :

1 ـ 4 ـ إعادة النظر في مؤشرات التنمية ونماذجها

كما ذكرنا سابقاً، فإن نماذج ومؤشرات التنمية لا تأخذ الجنسانية بالاعتبار وهي ضد الأسرة. وهي تسعى إلى إصلاحات ثقافية ـ اجتماعية من منظور اقتصادي بهدف ضمان التنافس الحر لرأس المال. ومن هنا، في الوقت الذي تعتبر المساواة في إحراز المناصب الاجتماعية والاقتصادية من سياسات التنمية، فإنه لا مكان في هذه السياسات لأمور مثل إصلاح نموذج الاستهلاك، والحد من نسب الطلاق، وتعزيز التضامن العائلي. وعلى هذا الأساس من اللازم إعادة تعريف نماذج التنمية ومؤشراتها على أساس النظرة الإسلامية ومن منظور ثقافي، وأن يتم التركيز بشكل واضح فيها على السياسات الجنسانية.

2 ـ 4 ـ إصلاح النظرة إلى الأسرة

ذكرنا أن سقوط مكانة الأسرة، الأمومة والزوجية هي من أسباب توجه المرأة نحو العمل. ومن هنا، من اللازم تغيير السياسات الدعائية

---

(1) المصدر نفسه.

والنظام القيمي باتجاه تعزيز مكانة الأسرة؛ كي تكون المرأة واعية لمسؤولياتها في الإعداد الروحي والجسدي للأطفال والإشراف على سلوكهم وتصرفاتهم، والسيطرة على الأسس الأخلاقية لأفراد الأسرة، وتوفير الحماية العاطفية والجنسية للزوج، والإشراف على نفقات الأسرة، وإصلاح نموذج الاستهلاك وتعزيز الأواصر العائلية، وأن يتعرف الرجل جيداً على واجباته الاقتصادية والإشرافية والحمائية ويشعر بالمسؤولية عن أداء هذه الواجبات بشكل صحيح.

ومضافاً إلى ذلك، فإنه لا بد من إظهار الأهمية الاقتصادية والثقافية للعمل المنزلي جيداً. ورغم الأهمية البالغة للعمل المنزلي في الاقتصاد الوطني، فإن نظريات علم الاجتماع، كما يشير غيدنز، لم تولِ اهتماماً كبيراً بعمل المرأة في المنزل، في حين أن العمل المنزلي للمرأة من حيث القيمة يشكل تقريباً ما يعادل ثلث إجمالي الإنتاج السنوي في الاقتصاديات المعاصرة. ومضافاً إلى ذلك هو يوفر للرجال أرضية للقيام بعمل أكبر في الأعمال المأجورة جراء الطمأنينة التي يشعرون بها للحضور الفاعل لزوجاتهم في البيت[1].

فإصلاح النظرات ليس فقط مسؤولية الحكومة كسياسة إرشادية، بل إنّ الأسرة تعتبر محوراً أصلياً في وضع السياسات والتخطيط الاجتماعي والاقتصادي. ومن هنا يجب أن تساهم سياسات وبرامج النظام في دعم الأسرة لحل مشاكلها وإشعار الأقارب بمسؤولياتهم الحمائية والإشرافية تجاه أقاربهم. وفي هذه الحالة يمكن الأمل في أن تتمكن الأسرة وأقاربها من الحد من خشية النساء بخصوص المستقبل.

---

(1) آنتوني غيدنز، مصدر سابق، ص545.

3 ـ 4 ـ إصلاح أنموذج طريقة العيش

ذكرنا سابقاً، أن الدراسات العليا والعمل في الوقت الحاضر تعتبر رصيداً اجتماعياً للأسرة. وإن الأسرة تسعى لاستعراض مكانتها بحصولها على موقع مناسب في هذه المجالات. كما ذكرنا أيضاً أن تغييرات أنموذج الاستهلاك في المجتمع الإيراني تنبع إلى حد ما من اسلوب العيش على أساس التفاخر (التنافس والمحاكاة). لذلك يمكن الاستنتاج إن إستهلاك السلع ينطلق في الكثير من الحالات ممّا يسمى بحفظ ماء الوجه، وليس لتأمين الاحتياجات الحياتية الأساس. كما أن الدخول في مجال العمل يكون في أحيان كثيرة ذا طابع تفاخري وتنافسي أيضاً. ومن هنا، ما لم يتم إصلاح أنموذج طريقة العيش هذا، فلا يمكن أن نأمل في إصلاح أساسي في مجال العمل، فإصلاح هذا الوضع يمكن له أن يوفر أرضية لدخول الأفراد المحتاجين للعمل إلى هذا المجال.

فإصلاح طريقة العيش يتوقف على القدرة على إعداد قيم وأهداف بديلة للجيل الشاب وتوجيه التنافس بهذا الاتجاه. وباستطاعة النخبة والمرجعيات، والأحزاب والمنظمات الشعبية والمؤسسات الإعلامية القيام بدور في هذا المجال، كما أن للبنى الثقافية ـ الاجتماعية أثراً بالغاً في هذا السياق أيضاً. ومع الأسف لم نستطع إلى الآن، تحديد الموقع الحقيقي للنخبة والمجموعات وجعلها فاعلة في هذا المجال. كما يجب أن يكون في جدول الأعمال، الحد من الدعايات المشجعة للإستهلاك وإصلاح ثقافة الاستهلاك بالشراء بالتقسيط التي تستند إلى استهلاك السلع غير الضرورية عن طريق بيعها بالتقسيط بتسهيلات، لكي تكون حصيلة كل هذه الإجراءات إعادة الهدوء النفسي إلى الأسرة والاستهلاك على

أساس الحاجة. وفي مثل هذه الحالة فإن الشعور بالفقر يقل كما يقل الهلع للحصول على عمل بأجر.

4 ـ 4 ـ إصلاح نموذج المشاركة الاجتماعية والثقافية

إذا لاحظنا الطاقات التي لا مثيل لها لدى النساء في بعض المجالات الثقافية والاجتماعية وعدم استغلال هذه الطاقات، فسوف ندرك ضرورة إعادة النظر في أنموذج المشاركة الاجتماعية التي هي عموماً اقتصاديّة المحور والأهداف والتوجهات. فمن شأن الخصائص التي تتمتع بها المرأة، مثل الحياء، العناية، الصبر وسعة الصدر أن تشكل أرضية مهمة ومؤثرة لحضورها في مجالات تساهم في ازدياد الحياء والعفة العامة، وتعزيز الشعور بالتعاون، والحد من الأضرار والانحرافات الاجتماعية، خاصة تلك التي تتعرض لها النساء والأطفال، مضافاً إلى التأثيرات الثقافية المهمة لذلك في المجالات الداخلية والدولية، هذه المجالات التي توسعت اليوم، بتوسع الشبكات الافتراضية. فإذا استطعنا إشاعة ثقافة التطوّع والقيام بالأنشطة الخيرية بين النساء، فسوف يضاعف ذلك من تأثير دور المرأة. وفي الوقت الحاضر فإن أعداداً كبيرة من النساء اليابانيات غير العاملات أعضاء في مجموعات ثقافية واجتماعية، ومنها التعاونيات الاستهلاكية وحركات الحفاظ على البيئة. فالآداب والتقاليد العائلية اليابانية توفر الأرضية المناسبة للنساء اليابانيات لإيجاد الرغبة لديهن للمساهمة في الحياة الاجتماعية. وفي الحقيقة، إذا كانت المرأة اليابانية قد نذرت نفسها بالكامل لزوجها وأطفالها، فإنها تتمتع بالحرية لقضاء أوقات فراغها كما تريد[1]. وفي بعض الدول التي فيها قلق كبير

---

(1) جمشد بهنام، مصدر سابق، ص187.

حول هيمنة النظام التعليمي الحديث، حيث إن الأسر قلقة على مستقبل أطفالها، فإن نهضة (التعليم في المنزل) بدلاً من التعليم في المدرسة تتوسع وتتنامى، حيث تقوم النساء بدور ممتاز في هذا المجال. فمثل هذه الأنشطة يمكن لها أن تكون نموذجاً للمشاركة الثقافية للنساء.

وقد بدأت نهضة التعليم في المنزل تدريجياً مع إطلالة عقد السبعينات من القرن الماضي. وبدأت منذ ذلك الوقت بالتنافس مع التعليم الرسمي لتشمل الملايين من الناس. ويسمي مايك فريس، الرئيس والمستشار الأصلي لجمعية الحماية القانونية للتعليم في المنزل (ADLSH) هذا النمو «الأطفال الكبار مؤشر للوالدين المتوسطين» ويقول: إن الناس يشاهدون الأطفال الذين يتعلمون في المنزل ممتازين ويقولون إنهم يريدون أن يكون أطفالهم مثل هؤلاء. إنهم يشاهدون نجاح الآباء والأمهات العاديين في التعليم في المنزل. ويدركون؛ أنّ باستطاعتهم هم أيضاً النجاح. ويقول إن هناك أكثر من مليوني طفل تعلموا في المنزل. فهذا العدد كان أقل من 15000 طفل في عام 1978 وهي نتائج باهرة. وقد حصل هؤلاء الطلاب على مرتبة أعلى للعام الثالث على التوالي في العام 2000 خلال امتحان الكلية الأمريكية (TCA). وخلافاً لما يقوله المنتقدون، فإن الأطفال الذين تعلموا في المنزل كانوا أكثر انسجاماً وفقاً لمعايير الثقة بالنفس والثبات الأسري والمرونة من الأطفال الذين يدرسون في المدارس العادية.

وهناك أسباب كثيرة تدفع الوالدين لاختيار التعليم في المنزل، فهم يريدون إيجاد علاقات عائلية متينة وأقوى، ويعتقدون أن المدارس العامة لا تربي أطفالهم بشكل صحيح. كما أنهم قلقون أيضاً بشأن أمن أطفالهم.

وبشكل عام يريدون نقل قيمهم، ومعتقداتهم ورؤيتهم الكونية إلى أطفالهم[1].

5 ـ 4 إدارة المصادر البشرية

إن وجود العقلانية في النظام الإداري يتطلب تشخيص حاجات البلاد حالياً ومستقبلياً، وبرمجة الاختصاصات والفروع الدراسية بما يتناسب مع هذه الحاجات، ودعوة الأشخاص المؤهلين. وأن تقوم الأجهزة الإعلامية والإدارية باستمرار بإيجاد جسر بين طالبي العمل وسوق العمل من خلال برامج إعلامية مناسبة وهادفة. وفي مثل هذه الحالة فإن التنافس يصبح هادفاً إلى حد كبير. هذا من جانب وفي الجانب الآخر، ونظراً إلى تزايد طالبي العمل مقارنة بحاجة سوق العمل، فمن اللازم الكشف عن مجالات مناسبة للعمل على الصعد الدولية، سواءً كان في المجال الاقتصادي أو المجال الثقافي وفتح هذه المجالات أمام الراغبين فيها من أجل الاستعانة بجانب من الطاقات البشرية الموجودة لتلبية الحاجة الدولية. فوجود النظرة الجنسانية من شأنه توجيه كلا الجنسين باتجاه المجالات المناسبة لهما، والحد من التنافس المثير للمشاكل. إن غياب إدارة للموارد البشرية في الوقت الحاضر أدى إلى هدر فيها وفي الموارد المالية للبلاد. فقبول مئات الآلاف من الطلاب في فروع واختصاصات جامعية دون دراسة الطاقة الاستيعابية لسوق العمل أدى إلى ازدياد عدد العاطلين عن العمل من أصحاب الشهادات العليا أكثر من معدل البطالة في البلاد. ولو أضفنا إلى ذلك، الخريجين الذين يعملون في غير مجالات تخصصهم، فإن غياب الإدارة سيكون واضحاً

---

(1) تانيا رال غريت، «آموزش درخانه ومنافع آن»، مجلة: سياحت غرب، العدد 35، ص47 ـ 49.

أكثر. فالقول إن صاحب الشهادة العالية العاطل عن العمل هو أفضل من غير المتعلم هو كلام مبالغ فيه. وحقاً أي عقل سليم يقبل بإنفاق الإمكانات الوطنية للبلاد في مكان لا يعطي درس الحياة لأولادنا ولا يصبُّ في المصلحة العامة ولو بعد حين؟

6 ـ 4 إصلاح نظام الضمان الاجتماعي

إن المادة (21) من الدستور تعتبر ضمان حقوق المرأة وحمايتها هو من مسؤولية النظام الإسلامي. كما تشير المادة (29) منه أيضاً إلى أن من مسؤولية السلطة إيجاد نظام ضمان اجتماعي للمتقاعدين، غير القادرين على العمل، والعاجزين والذين لا معيل لهم.

وتتولى في الوقت الحاضر منظمة الرفاه الاجتماعي ولجنة إمداد الإمام الخميني (ره) مسؤولية تقديم الدعم الاقتصادي للعاجزين والمتقاعدين. فالدعم المالي الذي يقدم للنساء المعيلات للأسرة لا يلبي إلا جانباً من احتياجاتهن فقط، وفي أغلب الأوقات هؤلاء النساء مجبرات على العمل خاصة في قطاع الخدمات. وفي الجانب الآخر فإن ازدياد عدد الفتيات العانسات بشكل قطعي[1]، إلى جانب ازدياد حالات الطلاق، أوجد قلقاً كبيراً لدى النساء، ترك أثره في مجال العمل أيضاً. ومن هنا لا بد من وضع حماية هذه الشرائح في جدول الأعمال أيضاً.

---

(1) إن البيانات الموجودة تبين أن العنوسة القطعية لدى النساء كانت 2,1 بالمئة في عام 2004 ولدى الرجال كانت 1 بالمئة. وتغييرات هذا المؤشر في العقود الثلاثة الأخيرة تبين أن العنوسة ازدادت لدى النساء 1,3 بالمئة وانخفضت لدى الرجال إلى 2 بالمئة. ومن هنا في الوقت الذي كانت العنوسة القطعية لدى النساء أقل من الرجال في عام 1976، فهي الآن ضعف ما هو موجود لدى الرجال. (انظر: تصريحات مدير مركز بيانات البحث الثقافي والاجتماعي النسوي، رقم الخبر 167، 2005). women.gov.ir

وكخطوة أولى، نقترح سياسات لتسهيل زواج الشباب تؤدّي إلى تقليل عدد الفتيات العانسات. ومن اللازم كذلك تقوية الدعم الاقتصادي للنساء اللاتي لا معيل لهن على نحو لا يؤدي إلى تكثيف ظاهرة العيش المنفرد أو الطلاق. فالسياسات المتبعة حالياً والتي يقضي بتقديم الدعم المباشر ومنح أسهم العدالة مؤثرة في الحد من قلق النساء أو زيادة هذا القلق. ورغم أننا نؤكد تجنب النظر الفردية وحماية الاقتدار في الأسرة لدى منح التسهيلات، نشدد على أن هذه التسهيلات يجب أن تصل إلى يد رب الأسرة، لتعزيز قدرته على الرعاية الاقتصادية للأسرة. وفي مجتمع يعاني فيه الآلاف من الرجال الذين هم في موقع رب الأسرة من الإدمان على المخدرات يجب اتخاذ التدابير الكفيلة للحيلولة دون قيام هؤلاء بتبديد المصادر المالية للأسرة.

7 ـ 4 إصلاح النظام النقدي

كما ذُكر سابقاً، إن انخفاض القدرة الشرائية العامة كان مؤثراً في تعزيز الشعور بالفقر وازدياد القلق. ومن هنا، نقترح إصلاح السياسات بهدف إيجاد الاستقرار النفسي وتعزيز القدرة الشرائية العامة.

8 ـ 4 أولوية عمل رب الأسرة

إذا كان النظام الإسلامي مسؤولاً عن حماية ودعم الأدوار الجنسانية، فيمكن لنا القول إنه يجب إصلاح سياسات العمل على نحو يؤدي إلى تشجيع أصحاب العمل على استقطاب الرجال المعيلين للأسرة. وعلى سبيل المثال، يمكن تقليل حصة رب العمل من نفقات تأمينات عمل هؤلاء وزيادة حصتهم بالنسبة للأشخاص العازبين، وذلك لتشجيع أصحاب العمل على استخدام الرجال المعيلين.

فإعطاء الأولوية لاستخدام الرجال المعيلين أو الرجال المستعدين للزواج من شأنه أن يؤدي مستقبلاً إلى الحد من الاندفاع الموجود لدى الفتيات للعمل؛ ذلك لأن من أسباب خشية الفتيات من المستقبل والتي تؤدي إلى توجههن نحو الأعمال الثابتة، هو تناقص الفرص لاختيارهن كزوجات والذي له علاقة بأسباب مثل بطالة الشباب. فعندما يحصل شاب على فرصة عمل مناسب فإن احتمال مبادرته إلى الزواج يزداد ويقل اندفاع الفتاة التي يتزوجها نحو العمل بشدة، أو أنها ترضى بعمل بدوام جزئي.

وبالنسبة للنساء المعيلات أو اللاتي لديهن معيلٌ سيّئ، فإن الأولوية هي لدعم هذه الفئة اقتصادياً نظراً لمسؤولياتهن في مجال الأمومة، وإن السياسات الآنفة الذكر يجب أن تشمل هذه الشريحة أيضاً، رغم أن تأمين جميع احتياجاتها الاقتصادية بالكامل يبدو هدفاً طموحاً في المدى المتوسط.

9 ـ 4 توفير الأمن في أماكن العمل

ذكرنا أن الكثير من أماكن العمل توفر الأرضية للمضايقات والتحرشات الجنسية أو العلاقات غير الأخلاقية. ومن هنا، فمن اللازم أن تسير السياسات العامة للبلاد باتجاه التقليل من مجالات الاختلاط في مكان العمل خاصة في الأماكن المغلقة.

10 ـ 4 تطوير الأعمال المنزلية المرنة

إن الأنشطة المنزلية، وإن كانت ذات عبء ثقيل، إلا أنها تتميز بإمكانية تنظيمها وفقاً لرغبة المرأة ومتطلبات الحياة الأخرى، مثل تربية الأطفال. فمرونة أنشطة النساء وإمكانية القيام بها أو بقسم منها في المنزل

تجعل المرأة قادرة على المواءمة بين واجباتها المنزلية وعملها بطمأنينة أكبر.

وتطبق بعض الدول سياسة جعل ساعات عمل المرأة مرنة بما يحقق لصاحب العمل مصالحه ويقلل من التعارض الموجود بين دورها في العمل والأسرة.

إن فكرة تعويم ساعات العمل ظهرت في البداية في ألمانيا لحل مشكلة المرور في داخل المدن. وبعد ذلك تم تطبيقها في كندا، ومن ثم عُمل بها في عقد السبعينات من القرن الماضي في الولايات المتحدة كاستراتيجية لتحسين ظروف عمل الموظفين، حيث إن 29 بالمئة من المؤسسات الأمريكية طبقت هذه السياسة في عام 1978. وفي العام 1990 فإن إيستس وفي ضوء تحليل أكثر من (60) مشروعاً نفذ في مجال برنامج المرونة أعلن أن تطبيق مثل هذه البرامج يساعد في الحد من غياب الموظفين وازدياد ارتياحهم في العمل وفي زيادة إنتاجهم. كما كان مؤثراً في الحد من التعارض بين أدوار الموظفين. وقد زادت هذه البرامج من إنتاجية المنشأة أيضاً[1].

ويمكن إيجاد الرغبة لدى أصحاب العمل لإعادة تعريف أنشطة المنشأة وجعل بعضها كمشاريع من خلال بعض الإجراءات. فهذا الأمر مفيد لصاحب العمل أيضاً؛ لأنه يمكن له الاقتصاد في المكان. وعلى سبيل المثال، في الإدارات التي يوجد فيها عدد من الموظفين يعملون على آلة واحدة، يمكن إحالة الأنشطة غير العاجلة إلى أشخاص يعملون في المنزل، بحيث يقومون بتسليم نتيجة العمل إلى الإدارة خلال فترات

---

(1) عصمت دانش، **اشتغال زنان ومسائل آن از چشم اندازهای مختلف**، ص115-116.

زمنية خاصة[1]. وفي مراكز الأبحاث، بدلاً من تكليف الكادر العلمي النسوي بالحضور في الإدارة، فإنه يمكن تحرير بعض ساعات عملهن عن طريق معادلة ساعات العمل بصفحات المقالات البحثية.

كما يمكن أيضاً العمل على إيجاد وتعزيز مراكز إيجاد فرص العمل المنزلية التي باستطاعتها العمل في ثلاثة مجالات هي: **أولاً**، إقامة برامج تعليمية وتدريبية للنساء في مجالات مثل الخياطة والتطريز والتي تساهم في تقليل نفقات الأسرة. **وثانياً** إيجاد فرص عمل جديدة تنسجم مع خصوصيات عصر المعلوماتية والتي يمكن القيام بها في المنزل. **وثالثاً** التسويق على كلا الصعيدين الداخلي والدولي للأنشطة الفنية، الصناعات اليدوية والمنتجات المنزلية للنساء.

11 ـ 4 زيادة الأعمال بدوام جزئي ودوري

تمارس الكثير من النساء في الوقت الحاضر أعمالاً بدوام جزئي في الدول الصناعية[2]. فهذا الموضوع مضافاً إلى أنه يؤمن مصالح صاحب العمل للوصول إلى سوق عمل النساء، فإنه يمكن له إرضاء شرائح عديدة أيضاً. «رأى برادبورن في أبحاثه، أن عمل المرأة بدوام جزئي يتيح للمرأة المزيد من الوقت للحديث مع زوجها والقيام بدورها كأم، وأن

---

(1) وحيث إن أصحاب العمل يفضلون الأنشطة المشاريعية أكثر لأنها تقلل من التزاماتهم المالية مثل نفقات التأمينات، فإن مثل هذا الاقتراح يمكن له أن يكون أرضية لتهرب صاحب العمل من التزاماته. وعلى هذا الأساس يمكن اقتراح خطة تمكن العاملين من الاحتفاظ بأعمالهم إلا أنه تتمّ معادلة ساعات عملهم بإنتاجيتهم، فبعض النساء يعملن في المنزل أو بتغيير عملهن باستمرار.

(2) مانوئيل كاستلر، مصدر سابق، ج2، ص214.

تكون لديها في الجانب الآخر نظرة أكثر واقعية للشؤون المالية، وإعطاءها الأولوية للأسرة وهدوئها أكثر من العائد المالي»[1]. كما من المناسب أيضاً إيجاد أعمال دورية للنساء بما ينسجم مع العلاقات الأسرية، خلال فترات خاصة، مثلاً لدى بلوغ الأطفال سن الشباب وفراغ المرأة من تربيتهم[2].

12 ـ 4 الرقابة الخاصة على سوق عمل النساء

تمارس هذه الرقابة في مجالين: **الأول**، الإشراف على التزام أصحاب العمل بتعهداتهم القانونية، لإحقاق حقوق النساء العاملات مضافاً إلى توفير فرص التنافس للرجال الباحثين عن العمل. **والثاني**، الإشراف الأخلاقي للحد من حالات استغلال النساء. وفي الوقت الحاضر، فإن الأماكن الصغيرة والمغلقة في الكثير من المنشآت الخاصة توفر الأرضية لتعرض النساء لمخاطر الاستغلال. فمضافاً إلى الاستعانة بالرقابة، يمكن وضع أنظمة قانونية لفرض قيود على استخدام النساء في الشركات الصغيرة.

13 ـ 4 إصلاح الأنظمة الخاصة بعمل المرأة في الليل

في الوقت الحاضر ثمة عدد كبير من النساء اللاتي يعملن خلال ساعات الليل في أعمالٍ مشاركةُ النساء فيها ضروريةٌ. ومن هنا من اللازم وضع أنظمة تسمح للنساء بالتواجد إلى جانب الأسرة في الأوقات التي يجتمع أفراد فيها الأسرة.

---

(1) انظر: يعقوب موسوي، مصدر سابق، ص65.

(2) انظر: باقر ساروخاني، مصدر سابق، ص183.

14 ـ 4 رفع مستوى مهارات أفراد الأسرة

تشتد الموافقة على عمل المرأة أو المعارضة لعملها إلى درجة كبيرة بحيث إن طرفي النزاع يغيب عن بالهما حقيقة اسمها عمل المرأة وكيفية تعاطي أفراد الأسرة مع هذه الظاهرة. فإذا وافقت الأسرة على عمل المرأة، فإنه لا بد من أن تتمتع بالمهارات اللازمة لملء الفراغ الناجم عن غيابها عن المنزل. فعلى سبيل المثال إن عدم تواجد الأم في المنزل يمكن التعويض عنه إلى حد ما بحضورها النوعي بدرجة أكبر في الساعات الأخيرة من اليوم. والتقليل من ضغوط العمل بالاستعانة بخادمة منزلية على نحو تفسح مجالاً أوسع للمرأة للحديث مع زوجها وأطفالها والجلوس معهم. وأن يساهم الزوج والأولاد في التقليل من المشاكل من خلال المساعدة في الأعمال المنزلية والحد من توقعاتهم.

15 ـ 4 رفع مستوى مهارات النساء العاملات

إن التقليل من مشكلات المرأة العاملة يتطلب الأخذ بالاعتبار مهارات لازمة لمواجهة مشكلات محيط العمل، والتحرّش في مكان العمل والمجتمع والمشكلات العائلية، وذلك بهدف زيادة فاعليتها في مجال الأسرة، مضافاً إلى الحد من التبعات الجسدية والنفسية والأخلاقية للعمل.

الخاتمة

لاحظنا أن عمل النساء، من شأنه أن تكون له فوائد مهمة، مثل تأمين الحاجات الضرورية للأسرة والمجتمع، كما أن له في الجانب الآخر مخاطر أيضاً لا ينبغي تجاوزها بسهولة. فهناك اليوم، فرصة زمنية أكبر أمام المرأة للدراسة، وإمكانيات خاصة لقيامها بأدوار اجتماعية ومنها

حصولها على فرص العمل. وباستطاعة نظام الإدارة الاجتماعية الاستعانة بهذه الإمكانيات بهدف تعزيز الشعور بالوفاق العام وتنمية القيم الأخلاقية وتقوية وتعزيز فاعلية الأسرة وتقدمها، وتقدم المجتمع أو الاستعانة بمفاهيم، وقيم ومؤشرات العالم المعاصر في مجال توسيع عمل النساء لتعزيز النظام الرأسمالي وتراجع مكانة الأسرة. فاختيار أسلوب الحياة العصرية المطعَّمة أحياناً بخصوصيات محلية مثل التقليد والتأثر بالآخرين. نجمت عنه مخاطر جمة بالنسبة للأسرة والمجتمع، إذ إن وضع سياسات وبرامج للتخلص منها، يعتبر مسؤولية اجتماعية. وخلافاً للتوقعات والتخمينات التي خلقت هواجس وقلقاً بخصوص تغيير الوضع الموجود، يمكن لنا أن نتفق في الرأي مع الدكتور جيمز س. دابسون[1] الذي يقول: «إذا حصل تراجع شامل عن هذا الأسلوب في الحياة في إطار نهضة عالمية، فإنه يحقق نتائج ملفتة للأسرة، ومن هذه النتائج المفيدة خفض معدلات الطلاق وإيجاد التوازن في داخل الأسرة. وكذلك يمكن توقع الوصول إلى ظروف أفضل للأطفال والمزيد من الرفاهية والعشرات من المكاسب الأخرى»[2].

---

(1) James C. Dobson.

(2) حوار مع جيمز س. دابسون، «**خانواده در بحران**»، مجلة: سياحت غرب، العدد 30، ص66.

المصادر والمراجع

المصادر الفارسية :

1 ـ ارل رابنگتن، ومارتين واينبرگ، **رويكردهای نظری هفتگانه در بررسی مسائل اجتماعی**، ترجمة رحمت الله صديق سروستانی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چ 3، 1386هـ.ش.

2 ـ استوارت ازگمپ، **روان شناسی اجتماعی كاربردی، ترجمة فرهاد ماهر، آستان قدس رضوی، مشهد، 1369هـ.ش.**

3 ـ استيفان أرگاوی، **هفت عادت خانواده های كامروا**، ترجمة شاهرخ مگوند حسينی وداود محب علی، رشد، تهران، 1380.هـ.ش.

4 ـ آلهة رستم، **جنسيت، اشتغال واسلام گرايی**، ترجمة رؤيا رستم، جامعة ايرانيان، تهران، 1379 هـ.ش.

5 ـ أمير رستگار خالد، **خانواده، كار، جنسيت**، روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان، تهران، 1385 هـ.ش.

6 ـ أمير رستگار خالد، **سنجش تعارض نقش های شغلی وخانوادگی وعوامل اجتماعی مؤثر بر آن**، رسالة دكتوراه، دانشكده علوم اجتماعی دانشگاه تربيت مدرس، 1381هـ.ش.

7 ـ اميليا نرسيسيانس، **مردم شناسی جنسيت**، نشر افكار، تهران، 1383 هـ.ش.

8 ـ آنتوني گيدنز، **جامعه شناسی**، ترجمة منوچهر صبوری، نشر نی، تهران، 1373 هـ.ش.

9 ـ آندره ميشل، **جامعه شناسی خانواده وازدواج**، ترجمة فرنگيس اردلان، دانشگاه تهران، تهران، 1354 هـ.ش.

10ـ باقر ساروخانی، **مقدمه ای بر جامعه شناسی خانواده**، ط 2، سروش، تهران، 1375هـ.ش.

11ـ بتول موسوي، **بررسی اشتغال زنان متأهل ومشکلات آنان**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، **دانشگاه الزهراء**، **تهران**، 1378 هـ.ش.

12ـ پاتريك نولان وگرهارد لنسکی، **جامعه های انسانی مقدمه ای بری جامعه شناسی کلان**، ترجمة ناصر موفقيان، تهران، نشر ن، چ 1، 1380 هـ.ش.

13ـ پاملا أبوت وكلر فالاس، **جامعه شناسی زنان**، ترجمة منيژه نجم عراقی، نشر نی، تهران، 1380 هـ.ش.

14ـ پرويز شهرياری، **بررسی نگرش مردان به اشتغال زنان**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، دانشگاه شيراز، 1377هـ.ش.

15ـ توني گرنت، **زن بودن**، ترجمة فروزان گنجی زاده، ورجاوند، تهران، 1381 هـ.ش.

16ـ جان برناردز، **درآمدی به مطالعات خانواده**، ترجمة حسين قاضيان، نشر نی، تهران، 1384هـ.ش.

17ـ جمشيد بهنام، **تحولات خانواده**، ترجمة محمد جعفر پوينده، نشر ماهی، تهران، 1384هـ.ش.

18ـ جورج ريتزر، **نظريه جامعه شناسی در دوران معاصر**، ترجمة محسن ثلاثی، ط 3، انتشارات علمی، تهران، 1377هـ.ش.

19ـ حسين بن محمد تقي النوري الطبرسي، **مستدرك الوسائل ومستنبط المسائل**، موسسة آل البيت لإحياء التراث، قم، 1365 هـ.ش.

20ـ حميد عضد انلو، **آشنايی با مفاهيم اساسی جامعه شناسی**، ط 1، تهران، نشر نی، 1384هـ.ش.

21ـ حُميرا مشير زاده، **از جنبش تا نظریه اجتماعی: تاریخ دو قرن فمینیسم**، نشر شیرازه، تهران، 1382 هـ.ش.

22ـ خدیجة سفیری، **بررسی جنبه های کمّی وکیفی اشتغال زنان ورابطه آن با توسعه اقتصادی**، رسالة دکتوراه، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، 1373هـ.ش.

23ـ خدیجة سفیری، **جامعه شناسی اشتغال زنان**، تبیان، تهران، 1377هـ.ش.

24ـ خسرو تقدسی نیا، **احکام اختصاصی دختران وزنان** (مطابق با فتاوی سیزده مرجع)، انتشارات ائمه، قم، 1379هـ.ش.

25ـ دفتر امور زنان ریاست جمهوری وصندوق کودکان سازمان ملل متحد، **نقش زنان در توسعه**، ط 2، انتشارات روشنگران ومطالعات زنان، تهران، 1376هـ.ش.

26ـ دیوید سال، **مرد توانا**، ترجمة سعید مرادی، انتشارات ورجاوند، تهران، 1384هـ.ش.

27ـ دیوید کلمن وفرد نیکسون، **اقتصاد شناسی توسعه نیافتگی**، ترجمة غلام رضا آزاد، انتشارات واثقی، تهران، 1378 هـ.ش.

28ـ روح الله الخميني، **تحرير الوسيلة**، ترجمة علی اسلامی وقاضی زاده، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزة علمیه قم، قم، 1366هـ.ش.

29ـ رؤیا منجم، **زن ـ مادر**، نشر مس، تهران، 1382 هـ.ش.

30ـ سهیلا جلالی کندری، **مشارکت اجتماعی زنان از دیدگاه قرآن وحدیث**، رسالة دکتوراه، دانشکدة علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس، تهران، 1379هـ.ش.

31ـ سوزان گولومبوگ ورابین ف. وش، **رشد شخصیت**، ترجمة مهرناز شهر آرای، نشر ققنوس، تهران، 1378 هـ.ش.

32ـ شرلي اسلون فيدر، **بار سنگين زنان شاغل (راهنمای مشاغل برای دستيابی به يك زندگی به دور از فشار روحی**، ترجمة مينا اعظامی، نشر البرز، تهران، 1377هـ.ش.

33ـ شهلا اعزازی، **جامعه شناسی خانواده**، انتشارات روشنگران ومطالعات زنان، تهران، 1376هـ.ش.

34ـ شهلا باقری، **اشتغال زنان در ايران**، روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان، تهران، 1382هـ.ش.

35ـ صدر الدين بلدی موسوی، **شاخص های اجتماعی، اقتصادی زنان در جمهوری اسلامی اريان**، دفتر امور زنان رياست جمهوری، تهران، 1376هـ.ش.

36ـ عبد الحميد بن أبي الحديد المعتزلي، **شرح نهج البلاغة**، كتابخانة آيت الله مرعشی نجفی، قم، 1404ق.

37ـ عذرا جار اللهی، **اثر اشتغال زن در خانواده های كارگری**، رسالة دكتوراه، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم وتحقيقات، دانشكدة علوم انسانی واجتماعی، 1372هـ.ش.

38ـ عصمت السادات مرقاتی خوئی، **بررسی ومقايسة مشخصات فردی وخانوادگی زنان شاغل راضی وناراضی از روابط جنسی در زندگی زناشويی در دانشگاه های وابسته به وزارت بهداشت، درمان وآموزش پزشكی**، رسالة ماجستير، في دراسات الأمومة، دانشكده پرستاری دانشگاه علوم پزشكی ايران، تهران، 1376 هـ.ش.

39ـ عصمت دانش، **اشتغال زنان ومسائل آن از چشم انداز های مختلف**، دريای انديشه، تهران، 1382هـ.ش.

40ـ علي بن الحسن الطبرسي، **مشكاة الأنوار فی غرر الأخبار**، ط 2، منشورات المكتبة الحيدرية، النجف الأشرف، 1404ق .

41ـ فرامرز رفيع پور، **توسعه وتضاد: كوششى در جهت تحليل انقلاب اسلامى ومسائل اجتماعى ايران**، ط 4، شركت سهامى انتشار، تهران، 1379 هـ.ش.

42ـ فريبرز رئيس دانا، **تحول فقر در ايران: مسائل اجتماعى ايران**، تهران، نشر آگه، چ 1، 1383هـ.ش.

43ـ فيروزه صابر، **راه هاى توسعة كار آفرينى زنان**، روشنگران ومطالعات زنان، تهران، 1381هـ.ش.

44ـ قدسيه حجازى، **جرائم زن در ايران**، شركت سهامى انتشار، تهران، 1341هـ.ش.

45ـ كارولين گراگليا، **فمينيسم در امريكا تا سال 2003: آرامش در خانه**، ترجمة معصومه محمدى، دفتر نشر معارف، تهران، 1385 هـ.ش.

46ـ گان ج.ل. كارلسون، وآخرون، **بهداشت روانى زنان**، ترجمة خديجه أبو المعالى وآخرين، نشر ساوالان، تهران، 1379 هـ.ش.

47ـ لارا شلسينكر، **قدرت زن**، ترجمة دنيس آژيرى، نشر ثالث، تهران، 1386هـ.ش.

48ـ مارتين سكالن، **جامعه شناسى تاريخى خانواده**، ترجمة حميد الياسى، ط 2، نشر مرگز، تهران، 1375هـ.ش.

49ـ مانوئل كاستلز، **عصر اطلاعات: اقتصاد، جامعه وفرهنگ**، ترجمة حسن چاوشيان، ط 3، طرح نو، تهران، 1382هـ.ش.

50ـ محمد باقر المجلسي، **بحار الأنوار**، بيروت، مؤسسة الوفاء، 1404ق.

51ـ محمد بن الحسن (الحر العاملي)، **تفصيل وسائل الشيعة إلى تحصيل مسائل الشريعة**، موسسة آل البيت لإحياء التراث، 1416 ق.

52ـ محمد بن الحسين (الشريف الرضي) جمع، **نهج البلاغة**، ترجمة سيد

جعفر شهیدی، ط 20، شرکت انتشارات علمی فرهنگی، تهران، 1380هـ.ش .

53ـ محمد بن علي بن بابويه القمي (الشيخ الصدوق)، **من لا يحضره الفقيه**، جماعة المدرسين فی حوزة العلمية فی قم، قم، 1363هـ.ش.

54ـ محمد بن يعقوب الكليني، **الكافي**، ط 4، دار الكتب الإسلامية، تهران، 1365 هـ.ش.

55ـ محمد حسین فرجاد، **آسیب شناسی اجتماعی وجامعه شناسی انحرافات**، ط 7، انتشارات بدر، تهران، 1375هـ.ش.

56ـ محمد رضا زیبایی نژاد ومحمد تقی سبحانی، **در آمدی بر نظام شخصیت زن در اسلام**، قم، دار النور، ط 2، 1381هـ.ش.

57ـ محمد رضا علویون، **کار زنان در حقوق ایران وحقوق بین المللی کار**، انتشارات روشنگران ومطالعات زنان، تهران، 1381هـ.ش.

58ـ محمد سعید ذکایی، **جامعه شناسی جوانان ایران**، نشر آگه، تهران، 1386هـ.ش.

59ـ مهرانگیز کار، **زنان در بازار کار ایران**، ط 3، روشنگران ومطالعات زنان، تهران، 1384هـ.ش .

60ـ ناصر جهانیان، **اهداف توسعه با نگرش سیستمی**، سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ واندیشه اسلامی، تهران، 1383هـ.ش.

61ـ نانسی اسنایدر من، واستریپ پك، **کلیدهای شناخت ورفتار با دخترها**، ترجمة اکرم اکرمی، چ سوم، صابرین، تهران، 1386هـ.ش.

62ـ هایدی روزن باوم، **خانواده به منزله ای ساختاری در مقابل جامعه**، ترجمة محمد صادق مهدوی، تهران، مرکز نشر دانشگاهی، تهران، 1367هـ.ش.

63ـ هما ملا أحمد رحيمى، **بررسى پيامد اشتغال براى زنان شاغل وفرزندان آنها**، رسالة ماجستير، في علم الاجتماع، دانشگاه شيراز، 1380 هـ.ش.

64ـ هوشنگ نايبى، **قشربندى اجتماعى بر حسب پرستيژ شغلى**، رسالة دكتوراه، دانشكده علوم اجتماعى، دانشگاه تهران، 1381 هـ.ش.

65ـ ورام بن أبي فراس، **تنبيه الخواطر وتنزيه النواظر** (المعروف بمجموعة ورام، مكتبة الفقيه، قم، لا تاريخ.

66ـ ويليام گاردنر، **جنگ عليه خانواده**، ترجمة معصومه محمدى، دفتر مطالعات وتحققات زنان، قم، 1386 هـ.ش.

67ـ يعقوب موسوي، **تعارض (پارادوكس) اشتغال زنان در خانه واجتماع**، مركز امور زن وخانواده، تهران، 1384 هـ.ش.

المقالات:

1 ـ اندرسون، جسيكا، «**افتخار مادر بودن**»، مجلة سياحت غرب، مركز پژوهش هاى اسلامى صدا وسيما، قم، ش 33، فروردين 1385هـ.ش.

2 ـ بهناز موحدى، بهناز، «**زنان، توسعه وتعدد نقشها**»، زنان، توسعه وتعدد نقشها، برگ زيتون، تهران، 1380هـ.ش.

3 ـ بيل مك گيبن، «**تأملى دربارة خانوادة تك فرزندى**»، مجلة سياحت غرب، مركز پژوهش هاى اسلامى صدا وسيما، ش 6، آذر 1382هـ.ش.

4 ـ تانيا ل. گرين، «**آموزش در خانه ومنافع آن**»، مجلة سياحت غرب، قم، مركز پژوهش هاى اسلامى صدا وسيما، ش 35، خرداد 1385هـ.ش.

5 ـ جميس. دابسون، «**خانواده در بحران**»، حوار، منشور في مجلة: سياحت غرب، مركز پژوهش هاى اسلامى صدا وسيما، قم، ش 30، د1384هـ.ش.

6 ـ علي أكبر مهدي، «**برنامه هاى ايجابى وسهميه بندى جنسيتى**»، مجلة زنان، ش 120، ارديبهشت 1384هـ.ش.

7 ـ علي هاشمی، «**بررسی تطبیقی مشارکت زنان در بازار کار ایران وسایر کشورها**»، زنان، توسعه وتعدد نقشها، برگ زیتون، تهران، 1380هـ.ش.

8 ـ غلام رضا صدیق اورع، «**توسعة اقتصادی واشتغال زنان**»، (قسمت دوم)، پیام زن، ش 49، فروردین 1375هـ.ش.

9 ـ فرانسین دگاری وکریستین کوربی، «**ساختار های جدید خانواده**»، پیام یونسیکو، ش 230، مرداد 1368هـ.ش.

10 ـ لادن نوروزی وزهرا میلاد علمی، «**نقش جنسی واشتغال**»، زنان، توسعه وتعدد نقشها، برگ زیتون، تهران، 1380هـ.ش.

11 ـ لورا سیگور، «**انقلاب جنسی در ایران**»، سایت دفتر مطالعات وتحقیقات زنان، 24/ 10/ 87 (نقلاً عن مجلة Nation، 15/ 12/ 2008).

12 ـ محمد صادق مهدوي، «**خوانش انتقادی اشتغال زنان**»، حوار منشور في مجلة: حوراء (نشرية داخلی دفتر مطالعات وتحقیقات زنان)، ش 8، آذر 1383هـ.ش.

13 ـ مگان ویلیامسن، «**تأثیر تغیرات ساختاری دهه های 60 و70 بر ساختار خانواده در امریکا**»، مجلة سیاحت غرب، ماهنامه مرکز پژوهش های اسلامی صدا وسیما، ش 17، آذر 1383هـ.ش.

14 ـ هلن ویلکنسن، «**برخی واقع نگری ها در جنبش زنان**»، ترجمة نوشین احمدی خراسانی، نشرية ایران فردا، ش 41)، بولتن مرجع: گزیدة مقالات ومتون دربارة فمینیسم، مرکز انتشارات بین المللی الهدی، 1378هـ.ش.

المواقع الإلكترونية والدراسات الميدانية:

1 ـ موقع: مرکز امور زنان وخانواده ریاست جمهوری (www.women.gov)، 15/ 1/ 86، گد خبر: 1075.

2 ـ سایت مرکز ملی آمار ایران.

3 ـ نظرات کارمندان پیرامون اثرات بازنشستگی زود رس بانوان کارمند، (طرح پژوهشی، مؤسسة مطالعات وتحقیقات فرهنگی وزارت علوم وآموزش عالی، تهران، 1372 هـ.ش.

4 ـ **نظرسنجی از زنان شاغل تهران دربارة انگیزه اشتغال**، سازمان صدا وسیمای جمهوری اسلامی ایران، مرکز مطالعات وتحققات وسنجش برنامها، 1372 هـ.ش.

5 ـ **نظر سنجی از زنان شاغل دربارة تعارض نقش های شغلی وخانوادگی (کار ـ خانه داری**، با مدیریت امیر رستگار خالد، سازمان صدا وسیمای جمهوری اسلامی ایران، مرکز مطالعات وتحقیقات سنجش برنامه ای، 1377 هـ.ش.

دور وسائل الإعلام في مسيرة عمل المرأة

حورية سادات برهاني[1]

مقدمة

شهد العالم مع انطلاق القرن العشرين تغييرات عميقة، منها التطور السريع لوسائل الإعلام العامة والاستعانة بها على نطاق واسع ودخول المرأة سوق العمل. ومنذ العصور القديمة، فإن المرأة كانت تمارس أنشطة اقتصادية جنباً إلى جنب مع الرجل، إذ كانت تعمل في الزراعة وتربية الحيوانات والصناعات اليدوية وحتى أنها كانت تشارك في الشؤون العسكرية أيضاً. ولكن منذ أن اعتبرت الأسرة وحدة اقتصادية، فإن الأنشطة الإنتاجية التي كانت تقوم بها المرأة اعتبرت في عداد الشؤون المنزلية، ولم تعد تحصل على أجر لقاء قيامها بهذه الأعمال بعد ذلك.

ومع اندلاع الثورة الصناعية في أوروبا وتحول الورش العائلية الصغيرة إلى مصانع كبيرة طرأ تغيّر وتحول في مفهوم العمل وشكله،

(1) ماجستير في العلاقات الاجتماعية.

فإن ذلك أدى إلى نزول المرأة مرة أخرى إلى سوق العمل بهدف الحصول على الأجر. ومع استمرار هذه العملية أصبحت المساهمة الاقتصادية للمرأة مهمة بالنسبة للمجتمع إلى درجة اعتبرتها الدول بمثابة إحدى مؤشرات التقدم والتطور والتنمية.

ولدى مراجعة البيانات الرسمية الصادرة عن مركز الإحصاء الإيراني فإن المشاركة الاقتصادية للمرأة كانت 9,1 بالمئة في عام 1996[1]، في حين أن هذه المشاركة بلغت 17,7 بالمئة في عام 2007. وبما أن المشاركة الاقتصادية للنساء هي ظاهرة اجتماعية، فإنه لا بد من الانتباه إلى أن أي تغيير في ذلك يتأثر بعوامل عدّة، ولا ينبغي التقليل من أهمية هذا الأمر.

فعلى سبيل المثال يمكن الإشارة إلى أن من بين العوامل المؤثرة في هذه الزيادة، الاستعانة على نطاق واسع بوسائل الإعلام، والنمو المطرد في مجال التعليم، وارتفاع المستوى الدراسي والتعليمي، والضغوط الاقتصادية والرغبة في الحصول على العمل إلى جانب الرغبة في إقامة علاقات اجتماعية[2].

ورغم أن الاستعانة بوسائل الإعلام وتأثيرها على عمل النساء، هي فقط أحد الأسباب المؤثرة في تسارع وتيرة عمل النساء، إلا أنه لا بد من الانتباه إلى «أن وسائل الإعلام تعتبر في الوقت الحاضر أهم عامل

(1) محمد علي ناجي راد، **موانع مشاركة سياسى زنان در فعاليتهاى سياسى اقتصادى ايران پس از انقلاب**، ص338.

(2) شيرين أحمد نيا، «**برخى عوامل فرهنگى ـ اجتماعى مؤثر بر مشاركت محدود زنان**»، نامه انجمن جامعه شناسى ايران، العدد 4، عام 2001، ص71 ـ 86.

للتعجيل والإسراع في هذا الأمر حيث لا يمكن إنكار مدى أثرها على السلوكيات السياسية والاجتماعية للأفراد»[1]. وتعتبر معرفة العلاقة القائمة بين وسائل الإعلام وموضوع عمل النساء من بين أهم قضايا المجتمعات؛ لأن وسائل الإعلام وبسبب حضورها في المجتمع، لديها واجبات من قبيل التربية وإيصال الأخبار والمعلومات. كما إن دورها الأساس هو نشر وقائع الأحداث في المجتمعات، إذ إن هذا الأمر يساعد المخاطبين على التعرف بشكل أفضل على المحيط الذي يعيشون فيه من أجل تلبية احتياجاتهم الفردية عن هذا الطريق، والقيام بواجباتهم على أفضل نحو وبوعيٍ تام كأعضاء كاملي العضوية في المجتمع.

وفي الحقيقة، إن وسائل الإعلام تزوّد الأفراد بمعلومات جديدة عن طريق نشر مختلف الأخبار العلمية والثقافية، وتساهم في توسيع آفاق نظرتهم وتتدخل في صياغة وبلورة أفكارهم ووجهات نظرهم. وبالطبع ينبغي عدم تجاهل الدور التربوي لوسائل الإعلام الذي يعتبره بعض علماء الاجتماع «تربية دائمة». فوسائل الإعلام تقوم برسم الصورة الذهنية لدى المتلقين عن المجتمع من خلال نشرها المعلومات وذلك بشكل متوازٍ مع المساعي والجهود التي تقوم بها العائلة والمعلمون. ويمكن لها أن تعكس صورة كاملة عن الحياة السياسية والاجتماعية لأي بلد[2].

وبالنتيجة فإن وسائل الإعلام تلعب دوراً مهماً في الاندماج الأولي

---

(1) محمد پناهى «**تأثير وسايل ارتباط جمعى بر مشاركت سياسى شهر وندان تهرانى**»، فصلنامه علوم اجتماعى، العدد 28 و29، شتاء 2004 وربيع 2005، ص93، 138.

(2) انظر: كاظم معتمد نجاد، **وسايل ارتباط جمعى**.

للأطفال في المجتمع ومن ثم اندماج الكبار على المدى البعيد في المجتمع(1). وتتحول في نهاية المطاف إلى قاعدة لبناء المجتمع(2).

وأما في مجال تأثير وسائل الإعلام على النساء، فإنه يجب القول إن النساء بشكل عام أكثر الفئات استفادة من وسائل الإعلام بسبب أوقات الفراغ التي يتمتعن بها. ويبدو أن وسائل الإعلام قادرة على إقناع النساء والتأثير عليهن أكثر من الرجال(3). وفي الجانب الآخر، لن يؤدّي القبول بأي تغيير في المجتمع النسائي إلى انتشاره فحسب، بل يساعد ـ بسبب الدور التربوي للنساء ـ في ترسيخه وتقنينه في المجتمع أيضاً. ومن هنا يبدو التعرف على دور وسائل الإعلام في مسيرة عمل النساء أكثر أهمية. فعندما يجري الحديث عن تأثير وسائل الإعلام، يجب أن نرى إلى أي مدى، وسائل الإعلام قادرة على التأثير وما هو دورها!

1 ـ نظريات تأثير وسائل الإعلام

إن وجهات النظر التي تدرس تأثير وسائل الإعلام على المخاطبين تشتمل على ثلاث مراحل مختلفة ومتباينة تماماً وهي:

1 ـ مرحلة القدرة المطلقة لوسائل الإعلام.

2 ـ مرحلة التأثير المحدود لوسائل الإعلام.

3 ـ مرحلة وسائل الإعلام القوية.

---

(1) See: Hedinsson, E., Television, **Family Society- The Social Origins and Effects of Adolescent T.V Use.**

(2) حميد مولانا، **ارتباطات جهانى در حال گذار، پايان چندگونگى، 2005.**

(3) ورنر جى، سورين وجيمز دبليو، تانكارد، **نظريه هاى ارتباطات**، ترجمة علي رضا دهقان.

1 ـ 1 ـ مرحلة القدرة المطلقة لوسائل الإعلام:

امتدت هذه المرحلة، التي هي المرحلة الأولى، منذ بواكير القرن العشرين وحتى نهاية عقد الثلاثينات من القرن الماضي. وهي تشير إلى التأثير القوي والمتشابه نوعاً ما لوسائل الإعلام. وتنطلق نظرية «الطلقة السحرية» والتي تسمى أيضاً «إبرة الحقن» و«حزام النقل» أيضاً، من هذا الاعتقاد وهو أن الخطابات والرسائل الإعلامية، تؤثر بشكل قوي جداً ومشابه على جميع المتلقين لها.

وثمة فكرة سائدة لدى عامة الناس والمثقفين عن أن وسائل الإعلام لديها قدرة خارقة وباستطاعتها تغيير الأفكار وقلبها وإعطاؤها شكلاً جديداً وهي تقوم بترشيد السلوكيات وفقاً لما تراه هي مناسباً[1]. وقد أصبحت الدعايات الإعلامية ذات قدرة فائقة جداً خلال الحرب العالمية الثانية. وجراء استعانة الحكومات الدكتاتورية في أوروبا وكذلك النظام الثوري الجديد في روسيا بوسائل الإعلام خلال الأعوام ما بين الحربين الأولى والثانية؛ ترسخت في العقول فكرة القدرة المطلقة لوسائل الإعلام[2].

ومن وجهة النظر هذه، كان المضمون هو العامل الذي له الدور الأكبر في إيجاد هذه التأثيرات. واليوم فإن الباحثين في مجال الاتصالات يعتبرون تلك المرحلة هي مرحلة السذاجة وقلة الخبرة. وبالطبع ما زال

---

(1) انظر: جان كازنو، **جامعه شناسى وسايل ارتباط جمعى**، ترجمة باقر ساروخاني ومنوتشهر محسني.

(2) انظر: دنيس مك كوئيل، **در آمدى نظريه هاى ارتباطات جمعى**، ترجمة پرويز إجلالي.

هناك من هُم مثل البابا جان بول يعتقدون «أن وسائل الإعلام العامة قامت بالنقل والاتجاه نحو العواطف. . . والتلاعب بالأفكار والتشجيع على الانغماس في الملذات»[1].

2 ـ 1 ـ مرحلة التأثير المحدود لوسائل الإعلام

بعد انتهاء حقبة القدرة المطلقة لوسائل الإعلام، أي منذ بداية عقد الثلاثينات وحتى نهاية عقد الستينات، كان هناك من يشكك في وجهة النظر هذه حيث ظهرت نظريات التأثير المحدود لوسائل الإعلام. وكشفت الأبحاث التي قام بها كارل هافلند (Havland) مع فريق باحثي جامعة ييل والتي بدأت منذ العام 1942، عدداً من العوامل المؤثرة في عملية التغيير، مثل خصائص المتلقي. وفي الجانب الآخر، فإن الأبحاث التي قام بها فريق من باحثي جامعة كولومبيا برئاسة بيل لازار سفيلد، بيّنت أن قدرة وسائل الإعلام على تغيير نظرة الأفراد هي أقل بكثير مما كان متوقعاً، حيث إن اختيار الفرد لخطاب وسيلة الإعلام والعلاقات القائمة بين الأفراد مؤثرة في هذا المجال أيضاً. ويعتقد جوزيف كلابر (Clapper)، أن وسيلة الإعلام ليست هي وحدها السبب الكافي للتأثير على المتلقين عادةً، وهي تعمل بمثابة جزء من مجموعة عوامل وسيطة فقط.

وفي هذه المرحلة، أصبح دور الخصائص الفردية في التأثير مهماً، فوسائل الإعلام لن تكون مؤثرة مهما كانت الظروف، فإذا كان من المقرر الأخذ بالاعتبار أي تأثير لوسائل الإعلام، فإن جان كازنو يعتبر أنّ

---

(1) ورنر جي سورين، وجيمز دبليو تانكارد، مصدر سابق، ص388.

هذا التأثير هو تثبيت الأفكار الموجودة لدى الأفراد وإعادة ترميم خلفياتهم المعرفية ورؤاهم، وليس إيجاد نظرة جديدة لديهم.

3 ـ 1 ـ مرحلة وسائل الإعلام القوية

وبدأت المرحلة الثالثة منذ نهاية الستينات من القرن المنصرم وهي مستمرة إلى يومنا هذا. وهي مرحلة يتم التركيز فيها على التأثيرات الفعلية والكامنة لوسائل الإعلام العامة؛ إلا أن هذه التأثيرات تستند على الفهم المعدل والجديد للعمليات الاجتماعية ووسائل الإعلام. فإحياء فكرة وسائل الإعلام القوية كانت مرافقة لاهتمام أكبر بمعرفة دور المتغيرات الوسيطة مثل البنى والدوافع الاجتماعية والمعتقدات والآراء والإيديولوجيات والنماذج الثقافية والأنماط المؤسسية لما تنتجه وسائل الإعلام العامة وإبداء دقة أكبر فيها. وبالطبع فإن إحياء الفكر الماركسي في هذا الخضمّ خلال سنوات عقد الستينات من القرن الماضي الذي كان يؤكد التأثير القوي لوسائل الإعلام على ممارسة الرقابة وإضفاء الشرعية على مصالح الحكومات الرأسمالية والبيروقراطية، قد لعب دوراً مؤثراً في هذا المضمار.

وفي الحقيقة إن نظريات وسائل الإعلام القوية، هي صيغة معدلة لنظريات المرحلة الأولى، حيث تم خلال هذه المرحلة المزج ما بين العوامل الفردية والمضمون. وبالطبع لا بد من الانتباه إلى أن التأثيرات القوية لوسائل الإعلام لا تظهر بهذه البساطة بشكل عام، ولكن تظهر عندما تتم الاستعانة بالشكل المطلوب وفي الوقت المناسب بالتقنيات الصحيحة للاتصالات.

وقد بيّن بول روكيتش (Ball-Rokeach) ودي فلور (DeFleur) وجود نوعٍ من العلاقة بين وسائل الإعلام والمجتمع والفرد. فهناك مواضيع كثيرة في المجتمعات المعقدة الفعلية، ربما لا توجد معلومات حولها لدى المخاطب. وهناك مواضيع جديدة أيضاً تضاف دائماً إلى الأمور التي يجهلها الإنسان. فهذا الغموض مدعاة للقلق، وإن الأفراد يلجأون إلى وسائل الإعلام العامة للحدّ من هذا القلق.

وبعد هذه المراجعة العامة لوجهات النظر الموجودة حول تأثير وسائل الإعلام، من المفيد الانتباه إلى إيضاحات أحد الخبراء بهذا الخصوص: فهو يقول «إنه من الممكن الاستدلال بأن أهم دليل لتغيير وجهات النظر بخصوص تأثير وسائل الإعلام بالاعتقاد بداية أن لها تأثيرات قوية، ومن ثم الاعتقاد بعد ذلك أن تأثيراتها كانت محدودة ثم عاد تأثيرها إلى قوته. وكل ذلك تكمن في التغييرات الاجتماعية الحاصلة في العالم خلال هذه المرحلة. ففي عقد الثلاثينات من القرن الماضي كان تأثير وسائل الإعلام العامة قوياً؛ لأن الركود الذي رافق الحرب والتيارات السياسية وفرت أرضية مناسبة لأنواع خاصة من التأثيرات. وعلى المنوال نفسه فإن الظروف العادية خلال عقد الخمسينات والستينات من ذلك القرن أدت إلى طرح أنموذج التأثيرات المحدودة؛ إلا أنه في نهاية عقد الستينات التي كانت ملازمة لمرحلة الحرب والنزاعات السياسية والتضخم، وضعت أساليب راديكالية في مواجهة البنية الاجتماعية وجدت طريقها إلى وسائل الإعلام»[1].

وفي ضوء ما ذكر إلى الآن، يظهر تصورنا الأولي وهو أن لوسائل

---

(1) دنيس ملك كوئيل، مصدر سابق، ص35.

الإعلام دوراً مؤثراً، والآن لا بد من أن نرى كيفية تأثير وسائل الإعلام على مسار عمل النساء.

2 ـ المبادئ النظرية

1 ـ 2 ـ نظرية ترتيب الأولويات Agenda- Setting Theory

ترتيب الأولويات يعني أن وسائل الإعلام قادرة على تعيين الأولويات الفكرية لمخاطبيها المتلقين خطابها الإعلامي. وفي الواقع، رغم أننا لا نعتقد بعد الآن، أن وسائل الإعلام قادرة حتماً على أن تقول لمخاطبيها كيف يفكرون. فإن مصطلح ترتيب الأولويات طرح لأول مرة في مقال لمك كامبز Maccombs وشاو Shaw في عام 1972. وقد توصلا من خلال تحليل مضمون شعارات مرشحي رئاسة الجمهورية ونتائج استطلاعات الرأي إلى هذه النتيجة: وهي أن وسائل الإعلام تؤثر على الأولويات الذهنية من خلال تضخيم بعض الموضوعات وإعطائها الأولوية.

واستناداً إلى نتائج الدراسة التي قام بها هذان الباحثان، فإن تسليط وسائل الإعلام الضوء على شيء يجعله معياراً للحكم الذي يخرج به المخاطبون وربما زعماء الدول أيضاً. وفي الواقع فإن وسائل الإعلام تختار المواضيع، وتركز على بعضها، وتعطي الأولوية لها من خلال تكرارها، حيث إن هذا الأمر يكون سبباً في تحول الموضوع إلى مسألة رأيٍ عامٍّ، وتصبح بالنتيجة ذات أولوية سياسية للمجتمع.

وقد قسم غلاديس أنغل لنغ وكورت لنغ عملية ترتيب الأولويات إلى ست مراحل عامة وهي:

1 ـ قيام وسائل الإعلام بتسليط الضوء على بعض الأحداث وإبرازها على أنها الأكثر أهمية.

2 ـ إن مختلف المواضيع بحاجة إلى تغطية خبرية متباينة من أجل جذب انتباه المخاطبين إليها. فالمواضيع التي هي بعيدة عن أذهان الناس بحاجة إلى تغطية خبرية أكبر كي تكون قادرة على لفت انتباه المخاطبين.

3 ـ يجب ربط الأحداث التي يُسلّط الضوء عليها ويجري تضخيمها وإبرازها بمجموعة مفاهيم تكون عند مستوى فهم الناس.

4 ـ إن الاستعانة بمصطلحات خاصة في وسائل الإعلام يمكن لها التأثير في فهم الموضوع، حيث إن الاستعانة بالصفات القيمية هي إحدى التقنيات المتبعة في هذا المجال.

5 ـ إن الأفراد بحاجة إلى أسس ومبادئ لاتخاذ أي موقف بشأن موضوع ما والحكم عليه. وفي هذا المجال فإن ربط الأحداث بعبارات مثل «في سياق المساواة بين الرجل والمرأة»، أو «في سياق إزالة التمييز ضد المرأة» يمكن له أن يكون مؤثراً جداً في هذه العملية.

6 ـ كما أن الاستعانة بأقوال أشخاص مشهورين حول أي حدث تزيد من تأثير عملية تضخيم الحدث وتسليط الضوء عليه[1].

فدور نظرية ترتيب الأولويات وتسليط الضوء هنا، هو أن وسائل

---

(1) ورنر جي، سورين وآخران، مصدر سابق، ص388

الإعلام عندما تعطي صورة عن نساء يمارسن العمل في المجتمع، فإنها تقوم بترسيخ موضوع العمل في أذهان مخاطبيها من النساء اللاتي هن الهدف هنا.

وعندما تضع وسائل الإعلام موضوع العمل خبراً أوّل لها، فهي تزيد من أهميته. ويمكن طرح موضوع عمل النساء على نطاق أوسع بمثابة مؤشر على العدالة الاجتماعية. وحتى يمكن ربطه بعبارات مثل «في سياق توجه الحكومة لتحقيق العدالة»، ومن ثم تحويله إلى موضوع يستقطب اهتمام المجتمع برمته آخر الأمر من خلال طرح آراء ووجهات نظر كبار شخصيات ومسؤولي البلاد.

2 ـ 2 ـ نظرية الغرس Cultivation Theory

هي أسلوب طرحه، جورج غربنر، عميد كلية آننبرغ في جامعة بنسلفانيا. فقد بدأ غربنر، في عقد الستينات من القرن الماضي بدراسات تحت عنوان المؤشرات الثقافية؛ للتوصل إلى كيفية تأثير مشاهدة التلفزيون على معتقدات ووجهات نظر المشاهدين حول العالم الواقعي. واستنتجت مجموعة آننبرغ، أن التلفزيون تحوَّل إلى ذراع ثقافي أصلي للمجتمع في أمريكا، فهو يسرد أغلبية القصص من موقع فرد من أفراد الأسرة[1].

فوفقاً لهذه النظرية ينزع التلفزيون ومن خلال أدائه الإعلامي إلى إرسال خطابات متواصلة تعرض دروساً متشابهة بشكل متعاقب. وينتج

(1) Gerbner, **The Mainstreaming of America: Violence Profile,** No.11, p.17.

من المواجهة المستمرة مع هذه الرسائل المتشابهة ما يسميه غربنر «الغرس». فعملية الغرس ليست عملية من دون اتجاه أو هدف، بل هي أشبه بعملية تجاذب واستقطاب. فكل مجموعة من المشاهدين من الممكن أن تسعى باتجاه مختلف، إلا أن جميع المجموعات تخضع لتأثير توجه مركزي موحد. ومن هنا، فإن الغرس هو جزء من عملية مستمرة ومتجددة ومتقدمة إلى الأمام للتعاطي بين الخطابات والخلفيات السابقة.

إن التأثير الأصلي لعملية الغرس هو رسم صورة العالم المحيط بنا. وبالطبع فإن الدراسات التي قام بها غربنر بيّنت أن هذا التأثير لدى المشاهدين الذين يشاهدون التلفزيون لأكثر من أربع ساعات خلال اليوم هو أكثر بكثير من الآخرين. وقد تحدث غربنر كذلك عن آليتين أخريين باسم «الاتجاه السائد Mainstream» و«الصدى Resonance». وفي الواقع يشير مفهوم «الاتجاه السائد» إلى تأثير وسائل الإعلام في ترسيخ وتوحيد وجهات النظر داخل المجتمع. فإذا قامت وسائل الإعلام على سبيل المثال بالتركيز بدرجة أكبر على تقديم صورة عن حياة النساء العاملات، فإن المشاهدين وخاصة النساء اللاتي هن أكثر الفئات التي تتعاطى مع وسائل الإعلام سوف يصدقن أن النساء لديهن هذا القدر نفسه من المشاركة أيضاً. ومن هنا، فإن المفاهيم والتفاسير المتداولة في وسائل الإعلام عن الحياة كتيار سائد تترسخ.

وتعمل آلية «الصدى» عندما يترسخ الغرس لدى بعض الفئات الاجتماعية. وعلى سبيل المثال عندما تقوم وسائل الإعلام بتصوير أسرة يعمل فيها الرجل والمرأة معاً، فإن ذلك يكون أقل تأثيراً على وجهات

نظر المشاهدين الرجال من المشاهدين النساء بخصوص عمل المرأة[1].

والمسألة المهمة الأخرى بالنسبة لتأثير وسائل الإعلام على النساء، هي أن النساء يتلقين عادة الخطابات الإعلامية بمثابة حقيقة حياتية ملموسة ويسارعن إلى تقييم أهميتها وتأثيرها على حياتهن الفردية والعائلية. في حين أن تقييم الرجال لهذه الخطابات والخروج بحكم بخصوصها يستغرق وقتاً أطولَ[2].

3 ـ 2 ـ نظرية عدم التجانس المعرفي

إن المؤيدين لوجهة النظر هذه يعتقدون أن الناس يسعون لتنسيق معلوماتهم وآرائهم مع بعضهم البعض، أي إن الأفراد الذين لديهم قيم وآراء متباينة يسعون لجعلها أكثر انسجاماً وتجانساً، وعندما يواجه الفرد آراء لا تنسجم مع آرائه يسعى للتقليل من عدم الانسجام الموجود.

وقد تناول الكثير من المنظِّرين هذه النظرية، فنظرية هايدر Heider لـ«توازن» هي إحدى هذه النظريات. فالنظام المعرفي لهايدر هو نظام بسيط يتألف من عنصرين وموضوع واحد. وبالنسبة لموضوع بحثنا هذا يتألف من عنصر المخاطب وهو «النساء» وعنصر «وسيلة الإعلام» والموضوع هو «عمل النساء».

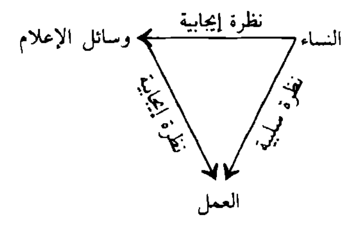
فإذا كانت المرأة حسنة الظن بوسائل الإعلام، وكانت وسائل

---

(1) ورنر جي، وسورين وجيمز دبليو وتانكارد، مصدر سابق، ص388.

(2) انظر: ديفيد آل. بالتز، **ارتباطات سياسى در عمل: دولتها، نهادها، جنبشها ومخاطبان**، ترجمة شفقتي.

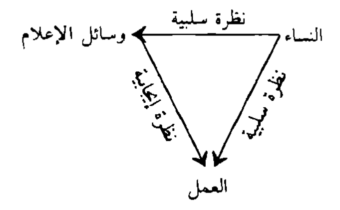
الإعلام أيضاً تروّج لعمل النساء، وهي تقوم بتسليط الضوء على عملهنّ فإنّ ذلك يؤدي إلى أن تشعر النساء غير العاملات بعدم الانسجام مع المجتمع.



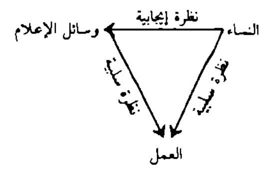
الوضع الحاصل يبين نوعاً من عدم التوازن. ويفترض هايدر أن حالة عدم التوازن تولد فعلاً، والذي يولد بدوره ردة فعل لإعادة التوازن. وبعبارة أخرى: إن هذه التركيبة غير المتوازنة تضغط على الفرد لإيجاد التوازن ليغير من آرائه، وأن هذا التغيير يستمر حتّى الوصول إلى التوازن .

وكيفية تغيير الآراء يستند إلى هذا المبدأ وهو أن عملية التغيير في الآراء يحصل للتقليل من الضغط الذي يتعرض له الفرد. فهناك عدة حالات يمكن تصورها للوصول إلى التوازن في المثال أعلاه:

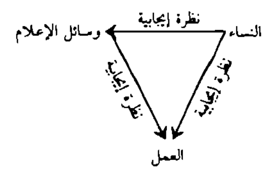
1 ـ نظرة المرأة إلى وسائل الإعلام تصبح سلبية،



2 ـ نظرة وسائل الإعلام إلى العمل تصبح سلبية،



3 ـ تغيير نظرة المرأة إلى العمل،



في **الحالة الأولى**، كان يجب أن تتغير نظرة المرأة إلى وسائل الإعلام لحصول حالة التوازن، ولكن «عندما نعلم أن الأفراد يعتبرون وسائل الإعلام هي المصدر الأصلي لمعلوماتهم»[1]، ويعطونها مكانة خاصة، فإن هذا التغيير في النظرة يعرّض الفرد لضغوط كبيرة.

و**الحالة الثانية**، تعود لوقت كان يجب على وسائل الإعلام تغيير نظرتها حول موضوع العمل لحصول التوازن مرة أخرى. ولكن كما نعلم فإنّ السياسات الإعلامية قلما تتغير أو أنها تتغير خلال فترة زمنية طويلة، لذلك فإن الضغوط الناجمة عنها كبيرة للغاية. ومن هنا، فإن احتمال أن تقوم وسائل الإعلام بتغيير سياساتها، وتنظر بسلبية إلى موضوع عمل النساء ضئيل جداً.

---

(1) انظر: جوديت لازار، **افكار عمومى**، ترجمة مرتضى كتبي.

والحالة الثالثة، تحصل أيضاً عندما تقوم المرأة بتغيير نظرتها إلى العمل. وحيث إن درجة اقتناع النساء مرتفعة، أي يقتنعن بسرعة وأن الضغوط الحاصلة في هذه الحالة تكون أقل للوصول إلى حالة التوازن.

وفي الحقيقة، حيث إن وسائل الإعلام حسب وثيقة بكين لديها قدرة استثنائية وفائقة لإشاعة وترويج الثقافة ـ سلباً أو إيجاباً[1] ـ، وكذلك بسبب المكانة التي لها في أذهان المخاطبين فإن هناك اعتقاد بأن وسائل الإعلام تعرض صورة واقعية عن المجتمع. فالمخاطب يقوم بتغيير نظرته وسلوكه للانسجام مع المجتمع ومع الآخرين. وفي الواقع يمكن تعريف هذا الانسجام على أنه تغيير في سلوك أو عقائد الفرد جراء ممارسة ضغوط واقعية أو خيالية من جانب فرد آخر أو من جانب مجموعة من الناس أو. . . . إلخ[2].

الآن وبعد دراسة المبادئ النظرية، نقوم بتقييم فرضيتنا التي هي معرفة دور وسائل الإعلام في مسيرة عمل النساء.

3 ـ المنهجية

لدراسة دور وسائل الإعلام في مسيرة عمل المرأة سوف نقوم بتحليل المضمون الكمي لأخبار وكالة أنباء «أيونا»[3]. والسبب في اختيار وكالة أنباء «أيونا» دون غيرها من بين وسائل الإعلام هو

---

(1) انظر: فريبا علاسوند، **زنان وحقوق برابر: نقد وبررسى كنوانسيون رفع تبعيض عليه زنان وسند پيكن.**

(2) ورنر جي وسورين وجيمز دبليو وتانكارد، مصدر سابق، ص388.

(3) **IWNA: Iranian Women News Agency.**

اختصاصها بأخبار النساء وحداثتها النسبية في حضورها في هذا المجال. فمضافاً إلى مكتبها المركزي الموجود في مدينة مشهد، فإن وكالة أنباء أيونا لديها 25 مكتباً خبرياً آخر في أنحاء إيران. ومن أهداف وكالة أنباء أيونا إيصال المعلومات وإجراء الدراسات في مجال المرأة والأسرة وتقديم حلول مناسبة للجهات المعنية. كما إن السبب في الاستعانة بمنهج تحليل المضمون الكمي هو وكما قال دنيس مك كوئيل في كتاب «معرفة الجمهور»: «إن الباحث في مجال معرفة الجمهور، يسعى عادة وربما دائماً لتحليل المضمون»[1].

فأول تعريف كامل نسبياً حول تحليل المضمون قُدم من جانب برنارد برلسون عام 1952. وقد عرّفه بأنّه تقنية بحثية لدراسة المضمون الواضح للاتصالات بشكل منظم وموضوعي وكمِّي. وقد تراجع عن تعريفه بكونه تقنية، واختار لاحقاً أنه أسلوب بحثي[2].

وقام رايف Riffe، وليسي Lacy، وفيكو Fico بعد ذلك بتعريف تحليل المضمون الكمي على النحو الآتي:

«إن تحليل المضمون الكمي، هو اختبار منظم (منهجي) يتيح تكرار الرموز الاتصالية، ويتم خلاله ربط القيم العددية بالنص على أساس قوانين القياس المعتبرة، ومن ثم يتم تحليل العلاقة بين تلك القيم بالاستعانة بالأساليب الإحصائية. فهذا الأمر يتم بهدف وصف مضمون الاتصالات واستخراج النتيجة حول مغزاها أو معرفة بنية

---

(1) دنيس مك كوئيل، مخاطب شناسى، ترجمة مهدي منتظر قائم، ص141.

(2) Newbold, Chris, **The Media Book**, Arnold, London, 2002.

وتركيب وأرضية الاتصال، سواء في مرحلة الإنتاج أو في مرحلة الاستهلاك»[1]. ويعتبر مك كوئيل المحتوى هو مؤشر يدل على التأثير إلى حد أنه يقول إنه من البديهي جداً اليوم أن المضمون سواءً من وجهة نظر المرسل أو المتلقي ليس له التأثير نفسه؛ ذلك لأن الرسائل والخطابات الإعلامية من الممكن الاستفادة منها وتفسيرها بأساليب متباينة من قبل متلقين مختلفين لها.

وفي الجانب الآخر فإن المجيء بالدليل على تأثير المواد الإعلامية غير ممكن من دون دراسة المضمون والتدقيق فيه بدرجة كافية[2].

فدراسة تأثير وسائل الإعلام يتطلب القيام بتحليل ذي مغزى للمضمون يدرس أسباب تأثيره في المجال المعني. ومن هنا، فإن هذا النمط من الدراسة يجب أن يكون أكثر من مجرد الحديث عن تلقي الرسالة الإعلامية.

إن وحدة التحليل (العينة الإحصائية) هي أخبار هذه الوكالة خلال الفترة الزمنية التي أجريت خلالها هذه الدراسة، (كل موضوع أو خبر اعتبر وحدة تحليلية).

فالهدف الأصلي للدراسة هو التوصل إلى جواب هذا السؤال الحقيقة، وهو هل لوسائل الإعلام دور في زيادة عدد النساء العاملات أم لا؟ وفي هذا السياق فإن كيفية نشر الأخبار والقضايا الخاصة بالنساء من

---

(1) دانيل رايف، إستيفان ليسي وفردريك جي فيكو، **تحليل پيامهاى رسانه اى: كاربرد تحليل محتواى كمى در تحقيق**، ترجمة مهدخت بروجردي علوي، ص25.

(2) دنيس مك كوئيل، مصدر سابق.

قبل هذه الوكالة يمكن أن تساهم إلى درجة كبيرة في تحقيق هذا الهدف. فالفترة الزمنية المناسبة التي تم اختيارها لتحقيق هدف الدراسة واستطلاع آراء أصحاب الرأي هي عام 2005 الذي هو في الواقع العام السابق لارتفاع نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء إلى 17,7 بالمئة.

وفي ضوء هدف الدراسة ووضع الوكالة (التي تعطل في بعض أيام السنة)، واقتراح رايف وزملائه الذين كانوا يعتبرون أخذ العينات الطبقية (خلال يومين في كل شهر والتي تكون 24 يوماً في العام) هي العينة الأكثر أداءً ـ حتى أكثر من 35 نسخة عشوائية خلال عام واحد ـ وقد تمَّت دراسة أخبار وكالة أنباء أيونا خلال 24 يوماً والتي هي في المجموع 244 وحدة تحليلية.

4 ـ السؤال الأصلي للدراسة

استناداً إلى مضمون أخبار وكالة أنباء أيونا، فإن السؤال الأصلي للدراسة هو: هل وسائل الإعلام مؤثرة في مسيرة عمل النساء من خلال تسليط الضوء على دورهنّ في العمل؟

5 ـ فرضيات الدراسة

1 ـ توجد علاقة ذات مغزى بين مضمون الخبر والمواضيع الخاصة بالنساء.

2 ـ ثمة علاقة ذات مغزى بين المضمون النقدي للخبر والمواضيع الخاصة بالنساء.

3 ـ ثمة علاقة ذات مغزى بين مكان وقوع الخبر والمواضيع الخاصة بالنساء.

4 ـ ثمة علاقة ذات مغزى بين طبيعة الأخبار والمواضيع الخاصة بالنساء.

6 ـ كيفية محاسبة ثبات وصدقية الدراسة

للتأكد من أن الموضوعات الفرعية للدراسة واضحة وصريحة ودقيقة بدرجة كافية جرى السعي لتكون تعاريف هذه الموضوعات الفرعية قابلة للفهم بشكل جيد بالنسبة للمرمز. وجرى بعد ذلك اختبار صحة عملية الترميز عن طريق التحكم بانتساب عناصر الوحدة إلى موضوعاتها في أزمنة مختلفة من خلال الاستعانة بمعادلة ويليام سكات William Scott. ولهذا الغرض فقد تم ترميز 15 بالمئة من المواضيع (في حدود 37 خبراً) التي لها علاقة بمتغيرات مثل (مضمون الموضوع) و(طبيعة الموضوع) و(الطابع النقدي للموضوع) مرةً أخرى بعد الترميز الأولي لها من قبل المرمز نفسه بعد انقضاء شهر واحد على ترميزها[1]. وتمّت بعد ذلك محاسبة النسبة المئوية للتطابق بين مرحلتي الترميز. وتم استخراج النسبة المئوية للتطابق المتوقع أيضاً من مجموع مجذورات النسب المئوية للموضوعات الفرعية. وبإدخال النسب المئوية للتطابق الملحوظ والمتوقع في معادلة سكات، تم استخراج مُعامِل الثقة لهذه الموضوعات وكان في حدود 89,64 بالمئة. ونظراً إلى أن النسبة المئوية التي تم الحصول عليها للمتغيرات الثلاثة للاختبار كانت أكثر من 85 بالمئة فإنه يمكن الثقة بالنتائج التي ظهرت.

---

(1) الجدير بالذكر أنه إذا تم الترميز مرة أخرى من قبل المرمز الأول نفسه فإن الفترة الزمنية بين مرحلتي الترميز يجب أن تكون شهرين على الأقل، إلا أنّ ذلك لم يكن ممكناً بسبب ضيق الوقت.

7 ـ نتائج الدراسة

1 ـ 7 ـ تكرار المعطيات

1 ـ 1 ـ 7 ـ مضمون الموضوعات

المضمون	تكرار النتائج	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصافية	النسبة المئوية التراكمية
سياسي	39	0,16	0,16	0,16
اقتصادي/ العمل	41	16,8	16,8	32,8
اجتماعي	36	14,8	14,8	47,5
عائلي	33	13,5	13,5	61,1
ثقافي	24	9,8	9,8	70,9
تعليمي	5	0,2	0,2	73
حقوقي	7	2,9	2,9	75,8
الصحة والمرض	29	11,9	11,9	87,7
ديني	13	5,3	5,3	93,0
رياضي	16	6,1	6,1	99,2
موضوعات أخرى	2	0,8	0,8	100
المجموع الكلي	244	100	100	

في ضوء الجدول أعلاه، من بين 244 خبراً تم ترميزه، فإن أعلى نسبة وهي 16,4 بالمئة أي 41 خبراً كانت لها علاقة بالموضوعات الاقتصادية والعمل. وتأتي بعد ذلك بفارق ضئيل الأخبار السياسية بنسبة 16 بالمئة. وأقل النسب كانت للموضوعات التعليمية وهي 2 بالمئة وخمسة أخبار جاءت بعد الموضوعات الأخرى والتي جاءت بنسبة 0,8 بالمئة. وجاءت الأخبار الاجتماعية في المرتبة الثالثة والأخبار العائلية في المرتبة الرابعة وأخبار الصحة والمرض في المرتبة الخامسة. وجاءت الأخبار الثقافية في المرتبة السادسة والأخبار الرياضية والدينية في

المرتبتين السابعة والثامنة على الترتيب. ولدى إلقاء نظرة عامة على الجدول أعلاه يتبين أن الموضوعات الاقتصادية والعمل تأتي في الدرجة الأولى من الأهمية في هذه الوكالة للأنباء.

وبالنظر إلى أن وسائل الإعلام تعكس الأولويات الذهنية للأفراد، فمن المتوقع أن تتحول الموضوعات الاقتصادية والعمل إلى أولوية أصلية للنساء في الحياة.

2 ـ 1 ـ 7 ـ الأخبار الخاصة بالنساء

المحور الأصلي للخبر	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصافية	النسبة المئوية التراكمية
النساء هن المحور الأصلي للخبر	165	67,6	67,6	67,6
المحور الأصلي للخبر ليس النساء	79	32,4	32,4	100
الإجمالي	244	100	100	

في ضوء ما نراه في الجدول أعلاه، فرغم أن هدف وكالة أنباء النساء هو نشر أخبار المرأة، فإن المرأة لا تشكل المحور الأصلي لـ 32,4 بالمئة من أخبار هذه الوكالة أي 79 خبراً من مجموع 244 خبراً وهو أمر يدعو إلى التأمل بعض الشيء.

3 ـ 1 ـ 7 ـ انتقاد الوضع القائم في المجتمع

انتقاد الوضع الموجود في المجتمع	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصافية	النسبة المئوية التراكمية
مضمون انتقادي	112	45,9	45,9	45,9
من دون مضمون انتقادي	132	54,1	54,1	100
المجموع الكلي	244	100	100	

في ضوء الجدول المذكور أعلاه، فإن 54,1 بالمئة من الأخبار، أي إن 132 خبراً من مجموع 244 خبراً لم تكن ذات طابع انتقادي بخصوص الوضع القائم في المجتمع. وإن 45,9 بالمئة من هذه الأخبار، أي 112 خبراً كانت ذات طابع انتقادي. ونظراً إلى الاختلاف الضئيل الملاحظ بين هذين الموضوعين الفرعيين فإنه يمكن استنتاج أنّ هذه الوكالة تسعى لأن تكون لها مقاربة متوازنة وإلى حد ما محايدة حيال المجتمع.

4 ـ 1 ـ 7 ـ الموقف من عمل المرأة

إن الجدول أدناه يبين أن 92,9 بالمئة أي 39 خبراً من بين 42 خبراً كانت له علاقة بعمل المرأة،

التوجه	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصافية	النسبة المئوية التراكمية
إيجابي	39	16,0	92,9	92,9
سلبي	2	0,8	4,8	97,6
محايد	1	0/4	2/4	100
المجموع	42	17,2	100	---
غير مشمول	202	82,8	---	---
الإجمالي	244	100	---	---

وتتناول موضوع عمل المرأة من خلال مقاربة إيجابية، وإن 0,4 بالمئة فقط من هذه الأخبار تتناول الموضوع من خلال مقاربة سلبية وهي تشتمل على خبر واحد فقط. والجدير بالذكر طبعاً، أن نظرة هذه الوكالة إلى موضوع عمل المرأة هي نظرة إيجابية ذات توجهات إصلاحية لا تنطلق من منطلقات تدعو إلى ما تدعو إليه الحركات المطالبة بالمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة.

5 ـ 1 ـ 7 ـ ما هو المصدر الذي يصنع الأخبار؟

يمكن الاستنتاج من الجدول أدناه، أن مصدر أكثر الأخبار هي المؤسسات والمنظمات، والتي صنعت 67 خبراً (27,5 بالمئة) من مجموع 244 خبراً. وفي هذا الخضمّ، فإن مؤسسة القيادة كانت الأقل مصدراً للأخبار بنسبة 1,2 بالمئة أي ثلاثة أخبار. واحتلت المجموعات العلمية المرتبة الثانية بحصولها على نسبة 21,3 بالمئة. وجاءت الحكومة في المرتبة الثالثة بنسبة 16,8 بالمئة، وجاءت المصادر الأخرى في المرتبة الرابعة بتحقيقها نسبة 13,1 بالمئة. واحتلت الأحزاب والأشخاص العاديون معاً المرتبة الخامسة بحصولها على نسبة 5,3 بالمئة. فيما احتل مجلس الشورى الإسلامي المرتبة السادسة بحصوله على نسبة 4,9 بالمئة في حين أن 4,5 بالمئة من الأخبار لم يعرف مصدرها.

المصدر	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصافية	النسبة المئوية التراكمية
المجلس	12	4,9	4,9	4,9
الحكومة	41	16,8	16,8	21,7
الأحزاب	13	5,3	5,3	27
المجموعات العلمية	52	21,3	21,3	48,4
المنظمات والمؤسسات	67	27,5	27,5	75,8
الأفراد العاديون	13	5,3	5,3	81,1
آخرون	32	13,1	13,1	94,3
غير معلوم	11	4,5	4,5	98,8
مؤسسة القيادة	3	1,2	1,2	100
الإجمالي	244	100	100	

7 ـ 2 ـ اختبار الفرضيات

1 ـ 2 ـ 7 ـ هناك علاقة ذات مغزى بين المضمون والأخبار الخاصة بالمرأة

المضمون		النساء محور الخبر		الإجمالي
		نعم	لا	
سياسي	الكمية	15	24	39
	النسبة المئوية من المضمون	٪38,5	٪61,5	٪100
	النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	٪91	٪30,4	٪39,5
	النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	٪6,1	٪9,8	٪16
اقتصادي / عمل	الكمية	38	3	41
	النسبة المئوية من المضمون	٪92,7	٪7,3	٪100
	النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	٪23	٪3,8	٪16,8
	النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	٪15,6	٪1,2	٪26,8
اجتماعي	الكمية	19	17	36
	النسبة المئوية من المضمون	٪52,8	٪47,2	٪100
	النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	٪11,5	٪21,5	٪33
	النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	٪7,8	٪7,0	٪14,8
عائلي	الكمية	26	7	33
	النسبة المئوية من المضمون	٪78,8	٪21,2	٪100
	النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	٪15,8	٪8,9	٪24,7
	النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	٪10,7	٪2,9	٪13,5

المضمون		النساء محور الخبر		الإجمالي
		نعم	لا	
ثقافي	الكمية	13	11	24
	النسبة المئوية من المضمون	54,2٪	45,8٪	100٪
	النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	7,9٪	13,9٪	21,8٪
	النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	5,3٪	4,5٪	9,8٪
تعليمي	الكمية	3	2	5
	النسبة المئوية من المضمون	60٪	40٪	100٪
	النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	1,8٪	2,5٪	4,3٪
	النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	1,2٪	0,8٪	2٪
حقوقي	الكمية	6	1	7
	النسبة المئوية من المضمون	85,7٪	14,3٪	100٪
	النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	3,6٪	1,3٪	4,9٪
	النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	2,5٪	0,4٪	2,9٪
الصحة والمرض	الكمية	25	4	29
	النسبة المئوية من المضمون	86,2٪	13,8٪	100٪
	النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	15,2٪	5,1٪	20,3٪
	النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	10,2٪	1,6٪	11,8٪

المضمون		نعم	لا	الإجمالي
		النساء محور الخبر		
ديني	الكمية	8	8	16
	النسبة المئوية من المضمون	٪61,5	٪38,5	٪100
	النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	٪4,8	٪6,3	٪11,1
	النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	٪3,3	٪2	٪5,3
رياضي	الكمية	12	3	15
	النسبة المئوية من المضمون	٪80	٪20	٪100
	النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	٪7,3	٪3,8	٪11,1
	النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	٪4,9	٪1,2	٪6,1
غير ذلك	الكمية	-	2	2
	النسبة المئوية من المضمون	-	٪100	٪100
	النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	-	٪2,5	٪2,5
	النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	-	٪0,8	٪0,8
	الكمية	165	79	244
	النسبة المئوية من المضمون	٪76,6	٪23,4	٪100
	النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	٪100	٪100	٪100
	النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	٪67,6	٪32,4	٪100

$P < 0.001$ $d.f = 10$ $X^2 = 45.596$

يمكن أن يُستنتج من الجدول أعلاه، وجود علاقة ذات مغزى بين المضمون والأخبار الخاصة بالنساء بـ (99) بالمئة من الثقة و(1) بالمئة من الخطأ ومن بين الأخبار الخاصة بالنساء فإن أعلى نسبة منها (23) بالمئة من الأخبار هي حول عمل النساء في حين أن الأخبار التعليمية (8,1) بالمئة كانت الأقل نسبة. ويتبين بوضوح هنا، أنه قد تم تسليط الضوء في المجال الإعلامي على الأخبار الاقتصادية وعمل المرأة التي كانت هي الأعلى نسبة في هذا الموضوع الفرعي. ومن هنا، فإن هذه الوكالة تلعب دوراً تحريضيباً على صعيد عمل المرأة .

2 ـ 2 ـ 7 هناك علاقة ذات مغزى بين المواضيع الخاصة بالنساء والتوجه الانتقادي للخبر

			ذو توجه انتقادي	ليس ذا توجه انتقادي	الإجمالي
المحور الأصلي للخبر	النساء محور الخبر	الكمية	83	82	165
		النسبة المئوية من الأخبار التي محورها النساء	٪50,3	٪49,7	٪100
		النسبة المئوية من الأخبار ذات التوجه الانتقادي وغير الانتقادي	٪74,٣	٪62,1	
		المجموع	٪34,0	٪33,6	٪67,6
	النساء لسن محور الخبر	الكمية	29	50	79
		النسبة المئوية من الأخبار التي محورها النساء	٪36,7	٪63,3	٪100
		النسبة المئوية من الأخبار ذات التوجه الانتقادي وغير الانتقادي	٪25,9	٪37,9	
		المجموع	٪11,9	٪20,5	٪32,4

			ذو توجه انتقادي	ليس ذا توجه إنتقادي	الإجمالي
الإجمالي		الكمية	112	132	244
		النسبة المئوية من الأخبار التي محورها النساء	٪45,9	٪54,1	٪100
		النسبة المئوية من الأخبار ذات التوجه الانتقادي وغير الانتقادي	٪100	٪100	
		المجموع	٪45,9	٪54,1	٪100

$P < 0.005$ d. f = 1 $X^2 = 3.976$

في ضوء الاختبار الإحصائي أعلاه، فإن هناك علاقة ذات مغزى بين الأخبار التي تشكل النساء محوراً لها والتوجه الانتقادي للخبر. حيث إن (50,3) بالمئة من الأخبار التي شكلت النساء محورها الأصلي كانت ذات توجهات انتقادية، وأن (36,7) بالمئة من هذه المجموعة من الأخبار لم تكن ذات توجّه إنتقاديّ.

3 ـ 2 ـ 7 ـ هناك علاقة ذات مغزى بين الأخبار الخاصة بالنساء ومكان الحدث

			مكان وقوع الحدث داخلي	مكان وقوع الحدث[1] داخلي	الإجمالي
المحور الأصلي للخبر	النساء محور الخبر	الكمية	136	29	165
		النسبة المئوية من كل الأخبار محورها النساء	٪4,4	٪17,6	٪100
		النسبة المئوية من كل الأخبار التي تم جمعها	٪65,4	٪80,6	٪67,6
		المجموع	٪55,7	٪11,9	٪67,6

(1) كذا في الأصل ويبدو أن الصحيح «خارجي في إحدى الخانتين». (المحرر)

			مكان وقوع الحدث داخلي[1]	مكان وقوع الحدث خارجي	الإجمالي
	النساء لسن محور الخبر	الكمية	72	7	79
		النسبة المئوية من كل الأخبار التي محورها النساء	٪91,1	٪8,9	٪100
		النسبة المئوية من كل الأخبار التي تم جمعها	٪34,6	٪19,4	٪32,4
		المجموع	٪29,5	٪2,9	٪32,4
الإجمالي		الكمية	208	36	244
		النسبة المئوية من كل الأخبار التي محورها النساء	٪85,2	٪14,8	٪100
		النسبة المئوية من كل الأخبار التي تم جمعها	٪100	٪100	٪100
		المجموع	٪85,2	٪14,8	٪100

$P > 0.05 \quad d.f = 1 \quad X^2 = 3.226$

وفقاً لاختبار كاي اسكوير، لا توجد علاقة ذات مغزى بين المواضيع الخاصة بالنساء ومكان وقوع الحدث. فمن مجموع كل المواضيع الخاصة بالنساء، فإن (17,6) بالمئة منها كان مكان وقوعها في خارج إيران فيما كان (82,4) بالمئة الأخرى مكان وقوعها داخل إيران. وكذلك بالنسبة للمواضيع التي لم تكن خاصة بالنساء، فإن (85,2) بالمئة منها كان مكان وقوعها في إيران، و(14,8) بالمئة منها خارج إيران.

(1) كذا في الأصل ويبدو أن الصحيح «خارجي في إحدى الخانتين». (المحرر).

4 ـ 2 ـ 7 ـ ثمة علاقة ذات مغزى بين طبيعة الموضوعات والموضوعات الخاصة بالنساء

			النساء محور الخبر	النساء لسن محور الخبر	الإجمالي
طبيعة الخبر	حدث	الكمية	153	75	228
		النسبة المئوية من الأخبار ذات طابع الحدث	٪67,1	٪32,9	٪100
		النسبة المئوية من الأخبار التي محورها النساء	٪92,7	٪94,9	٪93,4
		النسبة المئوية من مجموع الأخبارالتي تم جمعها	٪62,7	٪30,75	٪93,4
	إجراء	الكمية	10	4	14
		النسبة المئوية من الأخبار ذات طابع الحدث	٪71,4	٪28,6	٪100
		النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	٪6,1	٪5,1	٪5,7
		النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	٪4,1	٪1,6	٪5,7
	غير محدد	الكمية	2		2
		النسبة المئوية من الأخبار ذات طابع الحدث	٪100	-	٪100
		النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	٪1,2	-	٪0,8
		النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	٪0,8	-	٪0,8

			النساء محور الخبر	النساء لسن محور الخبر	الإجمالي
الإجمالي		الكمية	165	79	244
		النسبة المئوية من الأخبار ذات طابع الحدث	%67,6	%32,4	%100
		النسبة المئوية من المواضيع التي محورها النساء	%100	%100	%100
		النسبة المئوية من مجموع الأخبار التي تم جمعها	%67,6	%32,4	%100

$P > 0.05 \quad d.f = 2 \quad X^2 = 1.078$

وفقاً للنتائج التي تم الحصول عليها، لا علاقة ذات مغزى بين طبيعة الموضوع والمواضيع الخاصة بالنساء. كما يبين الجدول أعلاه أيضاً أن (62,7) بالمئة من الأخبار الخاصة بالنساء كانت ذات طابع حدثي، وأن (4,1) بالمئة من هذه الأخبار كانت ذات طابع إجرائي.

والجدير بالذكر هو أنه عندما تكون الأخبار ذات طابع إجرامي، فإن هدفها هو رفع مستوى وعي الناس. وعندما يكون من المقرر أن يصبح المجتمع معتمداً على نفسه وأكثر تطوراً، فإنه يجب نشر الأخبار على نحو إجرائي؛ لكي يتسنى تزويد المخاطبين بالمعلومات حول الظواهر الاجتماعية في إطار تلبية الحاجات الإنسانية .

الحصيلة والاستنتاجات

في ضوء التغيير الحاصل في مسيرة مشاركة المرأة الاقتصادية والاستفادة بشكل متزايد من وسائل الإعلام العامة أكثر فأكثر، والنتائج التي تم الحصول عليها من تحليل المحتوى الكمي، يمكن القول إن

وسائل الإعلام تعتبر عاملاً مسرعاً في هذه العملية ولا ينبغي تجاهل دورها.

ونظراً إلى أن وسائل الإعلام هي المصدر الأكثر ثقة وطمأنينة لحصول الأفراد على المعلومات، فإن قيامها بتسليط الضوء على دور المرأة العاملة، يرسم صورة عن واقع عالم المرأة على نحو وكأن غالبية النساء يعملن. ونتيجة لغرس مثل هذا التصور في الأذهان فإن موضوع العمل يتحول إلى أحد الهواجس الأصلية للنساء، وتترسخ هذه الصورة في المجتمع. وفي الجانب الآخر، فإن النساء اللاتي لا يعملن، يشعرن بعدم انسجامهن مع المجتمع، وسوف يتعرضن لضغوط جراء عدم الانسجام المعرفي هذا ويسعين لمعالجته. وحيث إن التغيير الذي ينجم عنه أقل درجة من ضغط عدم الانسجام، هو التغيير في طبيعة التعاطي الذهني للمخاطب، وإن درجة اقتناع النساء عالية جداً؛ لذلك فإن النساء سوف يسعين للحصول على دور في العمل وإن مثل وسيلة الإعلام هذه سوف تلعب دوراً مسرعاً في هذا المجال.

ونظراً إلى أنّ وكالة أنباء أيونا كانت قد اهتمت بالمشاركة الاقتصادية للنساء أكثر من مشاركتهن السياسية، وهو أمر يبين في حد ذاته أهمية هذا الموضوع بالنسبة لها، فلا بد من الإشارة إلى أن المشاركة الاقتصادية للنساء، رغم اعتبارها اليوم أحد مؤشرات التقدم والتنمية، فإذا نظرت النساء إلى هذا الأمر على أنه دور ثانوي وأنه مجرد فرصة لتعزيز مكانتهن الاجتماعية، فإن أدوارهن الأصلية المعروفة لن تقع ضحية لدورهن في العمل، ولن يقبلن القيام بأي عمل كان. ومن جهة أخرى عندما تنظر المرأة إلى العمل بهذه الطريقة، فإنها لن تشعر بإجبار من جانب المجتمع

لتولّي مسؤولية بعض القضايا المالية. وهذا الأمر يقلل من الضغوط النفسية التي تتعرض لها النساء أثناء العمل. وكذلك، إذا كان حضور النساء في المجتمع يطرح خلال مشاركتهن الاقتصادية فقط، فإن النساء اللاتي لا يكون حضورهن في المجتمع من نوع المشاركة الاقتصادية سوف يشعرن بعدم الانسجام مع المجتمع، وهو أمر لا يخدم المجتمع كثيراً. وبالنظر إلى التأثير البالغ لوسائل الإعلام في تحديد الأولويات الذهنية للأفراد والتي تتحول آخر الأمر إلى أولويات أصلية للمجتمع والساسة، فإن هذه الوسائل يجب عليها إبداء غاية الدقة بخصوص مضمون خطاباتها ورسائلها الإعلامية لترشيد المجتمع نحو أهدافه البعيدة الأمد.

المصادر والمراجع

المصادر الفارسية

1 ـ جان گازنو، **جامعه شناسی وسایل ارتباط جمعی**، ترجمة باقر ساروخانی ومنوچهر محسنی، انتشارات اطلاعات، تهران، 1370هـ.ش.

2 ـ جيمز ديبرينگ، واورت راجرز، **مبانی برجسته سازی رسانه ها**، ترجمة علي أصغر كيا ومهدی رشكيانی، شركت تعاونی سازمان معين ادارات، تهران، 1385هـ.ش.

3 ـ حميد مولانا، **ارتباطات جهانی در حال گذار: پايان چندگونگی؟**، سروش، تهران، 1384هـ.ش.

4 ـ دانيل رايف واستفان لسيی وفردريك ج. فكو، **تحلل پيام های رسانه ای، كاربرد تحليل محتوای كمّی در تحقيق**، ترجمة مهدخت بروجردی علوی، سروش، تهران، 1381هـ.ش.

5 ـ دنيس مكوئيل، **درآمدی بر نظريه های ارتباطات جمعی**، ترجمة پرويز اجلالی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، مركز مطالعات وتحققات رسانهها، تهران، 1382هـ.ش.

6 ـ ــــــــــــ، **مخاطب شناسی**، ترجمة مهدی منتظر قائم، وزارت فرهنگ وارشاد اسلامی، مركز مطالعات وتحققات رسانه ها، تهران، 1380هـ.ش.

7 ـ ديويد ل. پالتز، **ارتباطات ساسی در عمل: دولتها، نهادها، جنبش ها ومخاطبان**، ترجمة مهدی شفقتی، سروش، تهران، 1380هـ.ش.

8 ـ ژوديت لازار، **افكار عمومی**، ترجمة مرتضی كتبی، نشر نی، تهران، 1380هـ.ش.

9 ـ فريبا علاسوند، **زنان وحقوق برابر: نقد و بررسی كنوانسيون رفع تبعيض**

علیه زنان وسند پکن، شورای فرهنگی ـ اجتماعی زنان، تهران، 1382هـ.ش.

10 ـ کاظم معتمد نژاد، **وسایل ارتباط جمعی**، ط 4، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، 1383هـ.ش.

11 ـ محمد علي ناجی راد، **موانع مشارکت سیاسی زنان در فعالیت های سیاسی ـ اقتصادی ایران پس از انقلاب**، کویر، تهران، 1382هـ.ش.

12 ـ ورنر ج. سورین وجیمز دبلیو تانکارد، **نظریه های ارتباطات**، ترجمة علي رضا دهقان، دانشگاه تهران، مؤسسه چاپ وانتشارات، تهران، 1381هـ.ش.

المقالات:

13 ـ شیرین أحمد نیا، **«برخی عوامل فرهنگی ـ اجتماعی مؤثر بر مشارکت محدود زنان»**، نامه انجمن جامعه شناسی ایران، شماره چهارم، مؤسسه نشر کلمه، تهران، 1380هـ.ش.

14 ـ محمد حسین پناه، **«تأثیر وسایل ارتباط جمعی بر مشارکت سیاسی شهروندان تهرانی»**، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره 28 و29، زمستان 1383 و بهار 1384هـ.ش.

المصادر الإنكليزية:

1 - Gerbnér, G., Gross, L., Morgan, M., & Signorelli, N. (1980), **The «mainstreaming» of America**: Violence profile no. 11, Journal of Communication, 30, 10-29.

2 - Hedinsson, E., **Television, Family Society - The Social Origins and Effects of Adolescent T.V Use**, Stockholm, Almquist and Wiksul,1981.

3 - Newbold, Chris, O. Boyd-Barrette. H. Vanden Bulk, **The Media Book**, Arnold, London, 2002.

عمل النساء في النظام الدولي
نظرة في الآليات وفي المنظمات الدولية

مريم فرهمند[1]

مقدمة

مع إطلالة القرن العشرين وانبثاق الثورة الصناعية، طرحت التنمية الاقتصادية بمثابة مبدإ استراتيجي في سياسات المجتمعات المدنية. وإلى ما قبل ذلك، كان ظهور وسقوط المدارس الفكرية والفلسفية وأفضلية بعضها على بعضها الآخر، تعتبر أساساً للحكم ومعياراً للتنمية في البلدان. وفي القرن الحالي، المدارس الفلسفية ذات الطابع الاقتصادي والقادرة على التخطيط والتحكم بالظروف الاقتصادية ـ الاجتماعية احتلت مكانة خاصة. وقد استطاعت هذه المدارس الفكرية، من خلال إيجاد بنى سياسية، الاستفادة من أنظمة السلطة والإدارة لتحقيق أهدافها، وحصلت على الأدوات اللازمة لاختبار فرضياتها. واستطاعت مدارس

(1) خبيرة في الترجمة وعضو الهيئة العلمية لمجموعة دراسة القضايا النسائية في معهد أبحاث العلوم الإنسانية والدراسات الإنسانية.

مثل الليبرالية والماركسية والاشتراكية والرأسمالية في العقود الأخيرة السيطرة على قسم من العالم وتوسيع نفوذها كل منها بأساليبها الخاصة من خلال تنظيم معادلات اقتصادية.

وفي هذه الأثناء، اجتازت الرأسمالية جميع الحدود الجغرافية بقوة لتهيمن على العالم من خلال إعطاء الأصالة للربح ورأس المال والتنمية الاقتصادية.

فمعادلة الإنتاج والاستهلاك أصبحت وثيقة الصلة برأس المال، الذي كان بحاجة ماسة إلى مختلف أنواع الطاقة لمواصلة حركته وديمومة بقائه. واستُعين بأنواع عدة من مصادر الطاقة المتحجرة والميكانيكية، وتأمين القوى البشرية للتحكم بحركة عجلة الرأسمالية، وشهد المجتمع البشري تطورات عميقة. وفي هذا الخضم كان ثمة شعور قوي بالحاجة الماسة إلى الاستعانة بقوى عمل رخيصة ما دفع علماء الاقتصاد الرأسمالي إلى الاهتمام أكثر بالطاقات الكامنة العظيمة لقوى العمل النسائية.

1 ـ الخلفية التاريخية لدخول النساء سوق العمل

يمكن عدُّ القرن التاسع عشر، قرن الحضور المنظم للنساء في العمل الحكومي والخاص. ومع اندلاع الثورة الصناعية وازدياد توفر فرص العمل باطراد، دخلت النساء مجالات العمل والاقتصاد، وكما قال ماركس كان ذلك تحت «وطأة الظروف وليس كخيار»[1]. ومع تأكيد

---

(1) Karl Marx,**The Class Basis of Politics and Revolution**, p37.

النظام الرأسمالي على الحد من النفقات أدّى ذلك إلى دفع قطاعات من القوى العاملة إلى الهامش أو إلى السوق الجانبية للعمل، وبالطبع فإن النساء كنَّ من المبعدين إلى هذا القطاع. ومن بين أهم المشاغل التي عملت فيها النساء في القرن التاسع عشر، صناعات النسيج والألبسة، رغم أن خدمات القطاعات المنزلية، وكما قالت هيلينا فتزاك (Helena Wojtezak)، مثل التمريض والطبخ والتعليم وما شابه ذلك، كانت تستقطب شريحة واسعة من القوى العاملة النسائية، إلا أن الأمر الذي كان بارزاً بشكل خاص، هو عمل المرأة في صناعات الألبسة والتطريز، حيث إن نحو مليون امرأة إنكليزية كانت تعمل في هذا السوق في عام 1871. وقد اضطرت الرأسمالية خلال مرحلة لاحقة إلى تقوية قطاعات الخدمات والنظام الإداري لآلة الطابعة وتوسيع الأنظمة الإدارية حيث توجهت النساء للعمل في هذه المجالات.

ومع نهاية القرن التاسع عشر وبدايات القرن العشرين، كان نحو مئة ألف امرأة يعملن في هذا القطاع في الدول الصناعية[1]. ومع توفير فرص للدراسة في مراحل متقدمة ونمو الحياة المدينية، فتحت سبل جديدة أمام النساء؛ إذ إن عدد النساء المتعلمات شهد زيادة كبيرة للغاية في الأعوام الأولى من القرن العشرين، ليزداد من (6) بالمئة في عام 1900 إلى (15) بالمئة في عام 1920[2].

وفي عام 1903، أسِّس أول الاتحادات المالية النسائية في أمريكا

---

(1) E. Flexner, **Century of Struggle: The Women's Right Movement in The USA**, p116.

(2) D. Reische, **Women and Soceity**, p75.

بزعامة جين أولمر (Jane Addams)، ومري مك داول (Mary McDowell)، وآليس هاميلتون (Alice Hamilton)، وناشطات عماليات غيرهن باسم جمعية الاتحاد التجاري للنساء (Women's Trade Union League)، بهدف تحسين وضع عمل النساء والأجور. وفي هذا الخضم، فإن الرأسمالية سعت أيضاً وبأشكال مختلفة لرفع مستوى الوعي الاجتماعي والسياسي للنساء والذي كان يؤدي بالطبع إلى تعزيز حضورهن في سوق العمل. وتمت دعوة النساء إلى مستويات أعلى من السياسات والعمل من خلال دعايات كانت ذات طبيعة متناقضة أحياناً. وفي الجانب الآخر، فإن تحريض الحركات النسوية ونمو الحياة المدينية والتقدم التكنولوجي وفرت الفرصة للعمل الاجتماعي للنساء خارج المنزل من خلال التقليل من العمل المنزلي ورعاية الأطفال وسقوط محبوبية العائلة النووية. وبدأت النساء تدخل مجالات العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية والسياسية والعضوية في الاتحادات العمالية المهنية والحرفية تدريجياً، أو بادرن إلى تأسيس اتحادات خاصة بالنساء. ورغم أن ذلك كان يعتبر دليلاً على ازدياد قدرتهن على الدخول في المجال الاجتماعي والسياسي، كان في الحقيقة يهدف فقط إلى إزالة الفوارق القانونية والاختلاف في الأجور بين النساء والرجال[1]. فالدخول الأولي للنساء إلى سوق العمل، كان نتيجة للتشجيع المتواصل والمطّرد من جانب، وقد أدّى سوق رأس المال إلى قبول أرباب العمل بالنساء في أعمال ثانوية وأجور ضئيلة وذلك بسبب عدم تمتعهن بالقدرة اللازمة والمهارات الكافية للقيام بأعمال صناعية وخدمية.

---

(1) H. Kroos, **American Economic Development**, p36.

وقد تزامن ذلك مع ظهور الحركات الاجتماعية النسائية، كما وُلدت ظاهرة باسم الحركة النسائية (النسوية) وقد كانت من المدارس الفكرية المؤثرة في القرن العشرين بتوفير الأرضية لحضور المرأة في سوق العمل. وساهمت هذه القوة المستثارة ذات الدوافع في ازدهار العجلة الاقتصادية بشكل كبير. وأثبتت الحركة النسائية وجودها إلى جانب مدارس فكرية أكبر، وتأسست أنظمة جديدة بفروع مختلفة للحركات النسائية من هذه المدارس، وسوف نتطرق هنا إلى بعض هذه الحركات النسائية، ومدارس فكرية أخرى لدراسة مسيرة عمل النساء على مستوى مختلف الطبقات الاجتماعية المتباينة بشكل أفضل.

2 ـ المدارس النسوية ومقاربتها عملَ المرأة

1 ـ 2 ـ الحركة النسوية الماركسية

تؤكد الماركسية على طبيعة الإنسان. وتعتقد هذه المدرسة الفكرية أن العمل هو الذي يخلق جوهر الفرد وتصوره عن ذاته. وقد أوجدت هذه النظرة الفكرية حيزاً اقتصادياً ـ اشتراكياً في عمل الأفراد وعلاقاتهم الاجتماعية، وهيمنت هذه الفكرة لسنوات طويلة كقوة لا منازع لها على المجالات السياسية والاجتماعية. وقد قام كل من ماركس (Marx) وأنجلس (Engels)، اللذان كانا يعتبران الحركة العمالية هي الحركة الإنسانية الوحيدة، بدراسات تفصيلية ضد النظام الرأسمالي حيث كانا يعتبران دائماً الاتحادات العمالية أداة مناسبة لمواجهة نمو وهيمنة رأس المال ونفوذ الإقطاع. وقد أبدى أنجلس في هذا الخضمِّ اهتماماً خاصّاً بقضية النساء. وكتب في كتابه المعروف «أصل العائلة والملكية الخاصة

والدولة» : «أن لا فرق بين النساء الرجال، فإذا كان الأمر لا يبدو كذلك، فإنه يعود إلى الدور الإنتاجي الذي يقوم به الرجل في الأسرة. فعندما تتحول الملكية الخاصة إلى إنتاج، تفقد المرأة قوتها. وإن حيازة الرجل على الملكية الخاصة وإيجاد القيمة المضافة، تحول الأسرة إلى نظام ذكوري تؤدي فيه المرأة دور عبدة للزوج أو الأب»[1].

فالأفكار الماركسية تشبه وجهات النظر الاشتراكية في مجال العمل واشتغال النساء. فالماركسيون يعتقدون أن الحرية الكاملة للنساء تتحقق بانتشار الاشتراكية وتقديم الخدمات الحكومية للنساء لقيامهن بواجباتهن المنزلية وفي مجال رعاية الأطفال. ويعتبرون أن حرية المرأة تتوقف على نضالها ضد النظام الرأسمالي. ومن هنا، فقد ظهرت الحركة النسوية الماركسية على أساس هذه الفكرة[2]. فالمرأة من وجهة النظر هذه، هي منتجة في الطبقة العمالية وتعتبر عضواً في الأحزاب السياسية اليسارية التي ترى أن التقسيم الطبقي والرأسمالي للعمل هو منشأ الاستغلال الجنسي والجنساني للنساء.

وفي أعقاب الثورة البلشفية والاصطفافات الجديدة للاشتراكيين وظهور التغييرات الإصلاحية، بادر لينين وتروتسكي خلال نضالهما وتنظيرهما إلى تفسير الظلم الذي تتعرض له النساء في الطبقات الاجتماعية؛ إذ طرح لينين موضوع «الترابط الوثيق بين الموقع الإنساني والاجتماعي للمرأة والملكية الخاصة لوسائل الإنتاج»، واعتبر أن التغيير

---

(1) Friedrich Engels, **The Origin of The Family, private Property and The Satate,** p57.

(2) Tony Cliff, **Class Struggle and Women's Liberation**.

في الوضع القديم للمرأة في داخل الأسرة من الأرضيات الأساس في هذا المجال[1].

ونتيجة لإيحاءات الحركة النسوية الماركسية فقد عقدت اجتماعات حزبية ودولية في البلدان الشيوعية طرحت خلالها قضايا مختلفة، مثل بطالة النساء وعملهنّ، والمساواة في الأجور، ودعم الاتحادات العمالية النسائية، والرعاية الاجتماعية للأمهات، وتعديل قوانين الأسرة والزواج، وحق الجسد والإجهاض، على نحو يُظهر أنّ الحركات النسوية الماركسية وضعت في أولويات برامجها تعقيدات علاقات النظام الرأسمالي ومقولة الجنسانية. وقد اعتبرت ميشيل بارت (Michelle Barrett) في كتابها «الظلم الذي تتعرض له النساء اليوم» النظام العائلي رمزاً للظلم الذي تتعرض له النساء. فهي تعتقد أن العمل المنزلي الذي هو من دون أجر يصبح من نصيب المرأة، والحصول على الدخل والمكانة الاجتماعية من نصيب الرجل خلال التقسيم غير المتوازن للعمل معتبرة ذلك من خصائص النظام الرأسمالي[2].

2 ـ 2 ـ الحركة النسائية الاشتراكية

تعتبر الحركة النسائية الاشتراكية مفردات مثل الجنس والجنسانية والقومية والعرق والطبقات الاجتماعية والتقسيمات الدولية والنظم الاقتصادية مسؤولة عن تعرض النساء للظلم. وعلى غرار الماركسيين فإن الاشتراكيين المدافعين عن حقوق المرأة يعتبرون النظام الرأسمالي هو

---

(1) Mary Waters, **Feminism and Marxist Movement**, p44.

(2) Michelle Barrett, **Women's Oppression Today**, p141.

المسؤول عن سَوق النساء باتجاه الحصول على أجر أقل من الرجال والمشاركة في الإنتاج والعمل غير المتكافئ والذي يؤدي بالنتيجة إلى توجه المرأة نحو الزواج لتأمين معيشتها، والقبول بالقيام بدور الزوجة والأم ما يحد من حريتها ويقيدها. ويؤدي بشكل غير مباشر إلى ترسيخ النظام الذكوري من خلال إيجاد فروقات بينها وبين الرجل في المجالات العامة والخاصة. وتناولت أجوست ببل (August Bebel) في كتاب «المرأة والاشتراكية» (Women and Socialism) الذي صدر في عام 1883 معاناة النساء في نظام الأسرة تحت هيمنة الزوج والذي اعتبر فيما بعد من الأسس الفكرية لأكبر حزب اشتراكي، أي الحزب الاشتراكي الديمقراطي الرأسمالي. وقد تم في هذا المجال، تبنّي استراتيجيات طويلة الأمد مثل تقوية النقابات والاتحادات العمالية وتعزيز مراكز الحماية الاجتماعية للنساء مثل رياض الأطفال ومؤسسات البحث عن العمل وتأمينات الولادة وترويج الفنادق العائلية الليلية والنهارية والمصادقة على القوانين السياسية[1]. ورغم أن الحركات النسوية الشيوعية والاشتراكية تؤمنان كما في الظاهر بأصالة المجتمع، إلا أنهما تختلفان في طبيعة نظرتهما إلى المجتمع. فالاشتراكيون من دعاة الدفاع عن حقوق المرأة يؤمنون بالفوارق الموجودة بين النساء والرجال في المجتمع، كما يؤمنون أحياناً بتفوق مكانة المرأة في المجتمع حيث يمكن ملاحظة ذلك في كتابات أشخاص مثل ويليام طامسن (William Tomson) وسان سيمون (San Simon) وهما من الاشتراكيين المدافعين عن حقوق المرأة[2].

---

(1) August Bebel, **Women and Socialism**, 1984.

(2) Kathtin Perutz, **Marriage is Hell**, p14.

ويعتقد الفكر الاشتراكي بوجود نظامين متداخلين يصنعان الجنسانية والاقتصاد، وقد قدّمت كلٌّ من روديك (Ruddick) (1989) وميشيل (Mitchell) (1974) وتشودوروف (Chodorow) (1982) نظريات خاصة حول النساء والعمل.

ودرست ميشيل العلاقات المختلفة للنساء حول العمل الإنتاجي وجعل الأطفال اجتماعيين وجنسانية السلطة الاقتصادية[1]. وترى كل من تشودورف وروديك مهارات النساء وخصائصهن المحافظة أهم ميزة لجنسانيتهن والتي تميزهن عن الرجال في المجتمع والتي يمكن لها توفير أرضية السلام والهدوء في سوق العمل والسياسة والمجتمع الدولي[2].

وتعتقد الحركة النسوئية الاشتراكية أن للمرأة علاقة مزدوجة مع الاقتصاد. فهي مستهلِكة ومستهلَكة. فالمرأة ربة البيت هي مستهلكة للسلع التي يتم شراؤها. ولكن ليس بنقودها وإنما بنقود غيرها. وهذه المسألة تعطيها قدراً ضئيلاً من القوة، فهي مجرد عنصر مستهلك منفعل. وفي الجانب الآخر يتم استهلاكها بمثابة سلعة[3]. فمن وجهة النظر هذه، خروج المرأة إلى العمل هو بمثابة خلاص لها من النظام السلطوي للرجال، وهو رفض لهذه السلطة عن طريق امتلاكها النقودَ ورأس المال. ومن هنا، فإن الاشتراكيين يأخذون بالاعتبار مسألة الملكية الجماعية على غرار الماركسيين والشيوعيين أيضاً. وبناء عليه، فإن أموراً مثل رعاية

---

(1) آندريه ميشال، جامعه شناسی خانواده وازدواج، ترجمة فرنگيس أردلان، ص134.

(2) Nancy Chodorow, **The Reproduction of Mothering**.

(3) Barbara Ehrenreich, "**What is Socialist Feminism?**", Win Magazine.

الأطفال وتربيتهم وتعليمهم تعتبر من واجب المجتمع، وبذلك تفقد الأسرة والأمومة مفهومهما، وتحل مراكز العناية الليلية والنهارية ورياض الأطفال محل محيط الأسرة الآمن؛ لكي تدخل المرأة العمل بعيداً عن القيود العائلية والعاطفية معتبرة مثل هذه الهواجس نوعاً من التخلف والرجعية.

3 ـ 2 ـ الحركات النسوية الراديكالية والليبرالية

إن هذين التيارين من الحركات النسائية هما التياران الفكريان الأكثر تأثيراً على تبلور النظام الفكري والقيمي للنساء في أواخر عقد الستينات من القرن الماضي. فالحركات النسوية المتطرفة تنطلق من افتراض أن النساء لسن بحاجة إلى الرجال؛ ليرسمنَ بهذا الافتراض صورة مناخ جديد يقترن بوعود مثل وضع حد لهيمنة الرجال ووقف العنف ضد النساء. وقد بادرت الحركات النسائية الراديكالية إلى إلغاء القيم وصياغة معتقدات جديدة واختبارها في المجال الاجتماعي في استراتيجيتها الرامية إلى تعريف هوية جديدة للنساء. واعتبرت دراسات الحركات النسوية الراديكالية، الأخلاقَ التقليدية والقيودَ العائلية ناجمة عن الأفكار الذكورية، متخذة موقفاً ضد كل نظام يقوده الرجال. واعتبرت الحركات النسوية الراديكالية تصنيف المجتمع إلى مجموعات مثل الأسرة والرجال والحكومة والمراكز الاقتصادية أنها مفاهيم انتزاعية، وأنها من آثار المقاربات الجنسانيه. وكتبت كيت (Kate Millett) ميلت في كتابها المعروف «السياسات الجنسية» Sexual Politics، أن المرأة مجبرة على إرضاء الرجل جنسياً وإطاعته بسبب حمايته مالياً لها وللحفاظ على وجودها في محيط الأسرة الآمن. وهي تقول، لذلك فنحن بحاجة إلى

ثورة جنسية ينجم عنها انهيار هيمنة الرجال[1]. ويبدو أن الهجمة الفكرية للحركات النسوية الراديكالية والليبرالية قد تركزت على عدم الاستقلالية المالية للنساء؛ إذ إن الواجبات الزوجية وفي مجال الأمومة كانت بمثابة متغيرات تابعة لهذه الظاهرة. فوجهة النظر هذه لا تعترف بأي دور جنساني وتعتبر كل هذه الأدوار ناجمة عن اعتماد المرأة مالياً على الرجل وإطاعتها له. وتزامناً مع طرح هذه الأفكار، فإن الموجة الثانية من الحركات النسوية شددت على هجوم النساء للدخول إلى سوق العمل إذ أثر ذلك بشدة على أصالة الأسرة. وقد سعت المرأة لإزالة كافة العقبات التي سدّت سبيلَ حصولها على العمل وأن يكون لديها دخلٌ وإن أولى التحركات في هذا المجال كانت موجهة إلى دور المرأة كأم وزوجة.

4 ـ 2 ـ الرأسمالية والحركات النسوية

اتخذت الموجة الثانية من الحركات النسوية طابعاً جديداً من خلال إيجاد العديد من المؤسسات الدولية والعالمية. وكانت الرأسمالية تسعى لتعريف هوية جديدة للنساء بهدف تحقيق المزيد من الاستهلاك.

فمواضيع جديدة مثل المساواة الجنسانية والهوية السياسية للنساء خلقت مقاربة جديدة تستند إلى أصالة التوجه المادي، حيث إن التحرك المنظم للنظام الرأسمالي تجاوز البنى الثقافية والتقليدية للدول، وكان يسعى منذ أمد بعيد لإيجاد منظمات ومؤسسات دولية وعالمية من خلال طرح نظرية العولمة، لتوفير أرضية تنمية رأس المال، وخاصة في البلدان المتقدمة من خلال إدارة واحتواء الأوضاع العالمية. ورغم أن الحركات

(1) Kate Millett, **Sexual Politics**, p77.

النسائية كانت في البداية تعتبر النظام الرأسمالي بمثابة إشاعة نوع من العبودية العصرية التي تتناقض مع الحرية ومع تحرر النساء، إلا أنها تحولت بمرور الزمن مع تدهور الأفكار الماركسية والاشتراكية وإثبات عدم فاعليتها، إلى أداة لإيجاد أسواق استهلاكية جديدة وخلق حاجات مختلفة للمجتمع وخاصة النساء. وقد وصفت مارغاريت ميد (Margaret Mead)، في كتاباتها في عام 1948، المجتمعَ الغربي وبالأخص المجتمع الأمريكي بأنه مجتمع يعطي قيمة أكبر لمكانة الرجال. وكانت النساء يشعرن بالمهانة في مواجهة هذا الموقع والدور المعطى للرجل. وكان من المتعذر عليهن أن يكون لهن شخصية مستقلة. ووفقاً لكتاباتها، فإن هذه المسألة كانت في مجالين «قيمة أكبر لدور الرجال» و«انخفاض قيمة الدور المهم والخلاق للنساء» في موقعهن كأمهات وزوجات[1]. وقد بدأت الحركات النسوية المعاصرة تحركاً بالتأكيد على هذا الأمر وهو أن المجتمع يعطي لنجاحات الرجال في سوق العمل قيمة أكبر من مشاركة النساء في الأعمال داخل البيت من موقعهن كأمهات وزوجات، إلا أن هذه الحركات قد أخطأت مع الأسف بقبولها مثل هذا النمط من التقييم، وبقبولها أن الدور الإنتاجي للنساء من موقعهن كأمهات وزوجات هو في المستوى الأدنى، بادرت إلى تشجيع النساء على الدخول إلى سوق العمل لكسب المكانة الاجتماعية مثل الرجال؛ إلا أن ضعف مؤسسة الأسرة حصل قبل رسم مكانة محددة وواضحة ومعتبرة للحضور الاقتصادي للنساء في سوق العمل.

وفي أعقاب الحرب العالمية الثانية ونمو الصناعات الثقيلة دخلت

---

(1) Margaret Mead, **Male and Female**, p 21.

النساء هذا المجال من العمل. وأصبح حضورهن على شكل مجموعات منظمة ومؤسسية. ومع تأسيس منظمة الأمم المتحدة خلال هذه الفترة، وإيجاد مؤسسات ووكالات دولية تحت إشراف هذه المنظمة، دخل وضع عمل المرأة دخل مرحلة جديدة. وقد سعت هذه المنظمات الدولية ومن خلال شعار المساواة الجنسانية للتصدي لمثل هذه القضايا على الصعد السياسية والثقافية والاقتصادية، لإيجاد أنظمة جديدة في كافة أنحاء العالم من خلال تنظيم وضع النساء. وكذلك إدارة التوازنات السياسية والاقتصادية بشكل هادف وقانوني لتحقيق أهدافها الأصلية من خلال وضع سياسات كلية. فالأفكار المؤسسية لهذه المنظمات الدولية كانت تستند إلى أصالة رأس المال وزيادة الإنتاجية بصيغتها المتطورة كي تكون قادرة على جعل نبض الاقتصاد العالمي تحت سيطرة أصحاب الثروة والسلطة السياسية عن طريق توسيع سوق العمل وتضييقه. وعلى سبيل المثال، فإن الكثير من هذه المنظمات توفر من الناحية العملية الأرضيات التشريعية وتغيير السياسات الجنسانية في الدول التي هي أعضاء فيها من خلال المصادقة على المعاهدات الدولية، وتوفير الأرضيات لالتحاق الدول بها، وهو أمر ترك آثاراً كبيرة على وضع النساء سواءً على صعيد السياسة أو الاقتصاد. ولدراسة هذا الموضوع بشكل أفضل نتطرق إلى بعض المنظمات العالمية في مجال الاقتصاد وعلاقاتها بموضوع عمل المرأة.

3 ـ المنظمات الدولية وعمل المرأة

1 ـ 3 ـ منظمة العمل الدولية

تعد «منظمة العمل الدولية» International Labor Organization

إحدى أهم المنظمات العالمية في مجال عمل المرأة. فالمقر الرئيس لهذه المنظمة في جنيف، حيث تم تأسيسها عام 1919 في ظل معاهدة فرساي Treaty of Versailles بمثابة إحدى وكالات عصبة الأمم League of Nations. وأصبحت إحدى المنظمات البالغة الأهمية لمنظمة الأمم المتحدة بعد حل العصبة. فالهدف من تأسيس هذه المنظمة كان توفير فرص العمل للرجال والنساء للحصول على أعمال إنتاجية مناسبة في ظروف عادية وآمنة ومتساوية مع مراعاة الكرامة الإنسانية للأفراد.

وتحقيقاً لهذا الهدف، تسعى هذه المنظمة إلى تحقيق المحاور الأربعة الرئسية الآتية في مجال العمل من خلال إيجاد المبادئ الأصولية ووضع قوانين العمل وتدريب الأفراد على مهارات خاصة:

- وضع معايير قياسية ومبادئ أساسية وقوانين للعمل.
- الاشتغال (توفير فرص عمل).
- الضمان الاجتماعي.
- الحوار الاجتماعي.

وتقيم هذه المنظمة في كل عام مؤتمراً عالمياً في جنيف تدرس خلاله قرارات مهمة واستراتيجيات جديدة في هذا المجال. ومن هنا، ووفقاً لمقررات منظمة العمل الدولية، فإن المساواة الجنسانية هي خيار ملزم، ويجب إزالة كافة أنواع التمييز واللامساواة في المجالات المذكورة أعلاه. وفي هذا السياق، فقد تمَّت المصادقة على الخطوات الأساس لإطلاق حملات جنسانية في عام 1919 لتنفيذ قرارات وسياسات هذه المنظمة عملياً. وكانت هذه الخطوات الأساس تشتمل على (1) تقوية

الأنظمة المقننة. (2) إيجاد آليات المحاسبة والرقابة. (3) الاستعانة بمصادر تتناسب مع التيارات والتوجهات الجنوسية . (4) زيادة الدوافع لتنافس القوى على أساس جنوسي. (5) إيجاد توازن بين العمال من النساء والرجال في كافة مستويات العمل.

ولتسهيل عملية المساواة الجنسانية، فإن هذه المنظمة تنشر سنوياً تقارير حول التقدم الحاصل في الخطوات الأساس. وبيَّنت دراسة أجريت بعد ثلاثة أعوام من تنفيذ هذا المشروع، أن الاختلافات الجنسانية أوجدت تعقيدات خاصة في سوق العمل والمشاركة الاقتصادية، كما بينت وجود تمايزٍ خاصٍّ في استفادة النساء والرجال من فرص العمل نسبة إلى مستوى المهارات والمعرفة وشروط العمل والضمان الاجتماعي. ومن هنا، يجب إعادة النظر في الآليات الجنسانية من جانب منظمة العمل الدولية في ما يتعلق بالتخطيط والبرمجة والمحاسبة والرقابة. وقد كان من بين استراتيجيات منظمة العمل الدولية إيجاد مركز التدقيق الجنساني Gender Audit، وقد بدأ عمله عام 2001 بهدف قيام المنظمة بتقييم ذاتي لعملها.

وفتح هذا المركز مكتباً له في سريلانكا في عام 2004 باسم «مكتب المساواة الجنسانية» The Bureau for Gender Equality لدعم سياسات هذه المنظمة في هذه المنطقة (منطقة جنوب وجنوب شرق آسيا). وأسَّست هذه المراكز شبكة جنسانية وشكّلت مجموعات متخصصة في كافة أنحاء العالم لمتابعة عمل المؤسسات التخطيطية، ووضعت مشاريع للتنفيذ في آسيا وأفريقيا وأمريكا الجنوبية وأوروبا والبلدان العربية، تشتمل على توفير الإمكانات والتخطيط ووضع الميزانية. وقامت هذه

المجموعات المتخصصة بإيجاد شبكات إقليمية في الصين والنيبال وتنزانيا وأوغندا، لتبادل المعلومات والتجارب في مجال توفير الأرضيات الثقافية والاجتماعية للمساواة الجنسانية[1].

ورغم عدم وجود أي موقع للتمييز الجنساني في أي جهاز منطقي وعقلاني في كافة أنحاء العالم، فإن عدم أخذ الفروقات الموجودة بين الجنسين سواء في جانب التوجهات الروحية والذهنية أو على صعيد القدرة البدنية قد أدى إلى أن يتحول ما يسمى المساواة هذه في حد ذاته إلى عقبة تعترض سبيل تقدم ورقيِّ المرأة في الأنظمة الاقتصادية وأن يؤدي عملياً إلى تبلور نوع من الظلم بحقها. ورغم أن أهم سياسات منظمة العمل الدولية هي الاشتغال وتقليل البطالة في الدول الأعضاء، الأمر الذي ورد في معاهدة هذه المنظمة للعام 1964، إلا أن آخر البيانات تبين أن النساء يشكلن بين 35 إلى 40 بالمئة من العمال في العالم. ورغم النمو الحاصل في نسبة اشتغال النساء في العقود الأخيرة، إلا أن الأمر الجدير بالاهتمام هو أن نسبة نمو اشتغال المرأة على المستويات العمالية والخدمية أصبحت مساوية لنسبة نمو اشتغال الرجال على المستويات الإشرافية والإدارية. وفي الواقع، فإن نحو نصف الأعمال في العالم هي ذات طابع «هيمنة جنسانية» وتخضع للهيمنة الذكورية. وإن الأعمال النسائية هي أقل تنوعاً جداً من الأعمال الرجالية. وعلى الرغم من سياسات منظمة العمل الدولية، فإن نسبة بطالة النساء هي أعلى من نسبة بطالة الرجال. فالمستثمرون قد كانوا أقل رغبة في اختيار النساء لإدارة مشاريعهم (حتى إذا كنَّ أكثر كفاءة وتعليماً من الرجال وأكثر

---

(1) www.ilo.org.

أهليـة)[1]. وقد سعت منظمة العمل الدولية كثيراً وبالتنسيق مع مشاريع العولمة خلال العقود الماضية للحدّ من الهوة الموجودة بين الرجال والنساء في المجالات الاقتصادية وفي مجال العمل، إلا أن تقارير منظمة الأمم المتحدة في عام 2004 ودراسة التبعات السلبية للعولمة بيَّنت وجود نقص في سياسات المنظمات الدولية وخاصة منظمة العمل الدولية.

ويتبين لدى إلقاء نظرة على برامج منظمة العمل الدولية أو الوكالات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة المعنية بالقضايا الجنسانية، أن محور الاستراتيجيات المتبعة ترتكز أساساً على تعزيز القدرات والتدريب وتشجيع الحكومات لفرض وجهات النظر القائلة بالمساواة الجنسانية؛ إذ بقي موضوع حل مشكلة حضور النساء في سوق العمل منسياً في ظل هذه المواضيع. وفي الواقع، فإن منظمة العمل الدولية قد اكتفت بإصدار التعليمات النظرية واكتفت أحياناً بالشعارات بدلاً من اتباع أساليب تطبيقية تنسجم مع الوضع الروحي والجسدي للنساء وثقافتهن والمحيط الذي يعشن فيه.

فوفقاً للمعلومات التي تضمَّنها تقرير باسم «تقرير الصندوق الاجتماعي» (Social Fund, Report, ILO) والذي نشرته منظمة العمل الدولية في عام 2005، فإن من 1 ـ 3 بالمئة فقط من المناصب الاقتصادية الرئيسية هي بيد النساء في كافة أنحاء العالم. وإن النساء يواجهن عقبات جمة على صعيد ملكية وتأسيس الشركات والمؤسسات الاقتصادية.

فعمل المرأة ووضعها الاقتصادي ليس مسألة منفصلة عن الاقتصاد

---

(1) A. Wood, "**Globalization and the rise in labor Market in equalities**", Economic Journal, P.141.

العام للدول، فعندما يكون اقتصاد البلد متطوراً وفي حال النمو فإن وضع النساء يكون في منحنىً آخذ بالتحسن. وبشكل عام، فإن عدم توزيع الثروة والسلطة الاقتصادية بشكل عادل في العالم، ترك أثراً مباشراً على حضور النساء في المجالات الاقتصادية وسوق العمل، إذ إن التقارير الأخرى لمنظمة العمل الدولية تبين أن معدَّل بطالة النساء لم يتغير بشكل ملحوظ على مدى السنوات العشر الماضية. وإن أعلى نسبة من بطالة النساء تُشاهَد في شمال أفريقيا والشرق الأوسط وجنوب آسيا. فنسبة البطالة بين النساء كانت (6,4) بالمئة في كافة أنحاء العالم في عام 2003 وكانت تضم نحو (77,8) مليون امرأة. ومن بين التناقضات التي تشاهد في منظمة العمل الدولية، عدم اهتمامها بمستوى الظلم الموجود في العالم والذي بغضّ النظر عن القضايا الجنسانية، قد تحوَّل إلى مشكلة أساسية في عددٍ من الدول. وعلى سبيل المثال فإنه في ضوء وجود أعداد كبيرة من الشباب الباحثين عن العمل في البلدان الآسيوية والأفريقية ومشكلة البطالة التي يعاني منها غالبية أفراد هذه المجتمعات من جانب، وعدم استقطاب الاستثمارات اللازمة لاستثمار الموارد الإنسانية والطبيعية في هذه البلدان في الجانب الآخر؛ ما يؤدي إلى الفقر، فإن طرح مواضيع مثل عمل النساء والمساواة الجنسانية في هذه المناطق سوف يكون في غير محله. ومع الأسف، فإن مراقبي المنظمات الدولية، خاصة منظمة العمل الدولية، يتجاهلون عادة هذه القضايا الأساس. وفي مناطق مثل الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التي شهدت حروباً واضطرابات مستمرة على مدى العقود القليلة الماضية، فإن هذه الاضطرابات كانت تحصل عادة بدعم من مجلس الأمن التابع لمنظمة الأمم المتحدة، ذلك المجلس الذي يرى أن مهمته هي حفظ السلام وإيجاد الأرضيات

الاقتصادية في الدول النامية. وعلى سبيل المثال، يمكن الإشارة إلى غزو أمريكا وحلفائها العراق وأفغانستان، والاشتباكات في فلسطين ولبنان والتي نجم عنها تدمير البنى التحتية الاقتصادية واضطراب النظام السياسي في هذه الدول، حيث تعاني هذه المناطق من انعدام الأمن اللازم على صعيد العمل ليس بالنسبة للنساء فحسب بل بالنسبة للرجال أيضاً[1].

ووفقاً لتقرير لجنة الأبعاد الاجتماعية التابعة لمنظمة العمل الدولية والتي تترأسها تارجا هالونن (Tarja Halonen) رئيسة جمهورية فنلندا وبنجامين وليام مكابا (Benjamen William Mkapa) رئيس جمهورية تنزانيا بشكل مشترك، فإن العولمة تعذَّر عليها تحقيق الآمال البسيطة والمشروعة لنساء العالم ورجاله.

فهناك في الوقت الحاضر، 158مليون عاطل عن العمل في العالم، وهي أعلى نسبة للعاطلين عن العمل في العقود السابقة. وعلاوة على ذلك، فإن «الاقتصاد غير الرسمي» الذي يستقطب عادة النساء من دون أن يتمتعن بظروف عمل وأجور مناسبة، آخذ في التزايد بشدة. كما أن الأداء الاقتصادي للدول النامية قد تخلَّف بشكل كبير عن ركب الدول الصناعية خلال الأعوام من 1991 إلى 2001. وأصبحنا أمام عالم فيه (22) بلداً صناعياً تشكل (14) بالمئة من سكان العالم، تستحوذ على نحو نصف التجارة العالمية وكذلك على أكثر من نصف الاستثمارات الأجنبية المباشرة [2].

---

(1) Global Employment Trends for Women,2004.

(2) Global Policy Forum Report, 2003.

2 ـ 3 ـ منظمة التجارة العالمية The World Trade Organization

تأسست منظمة التجارة العالمية عام 1995 على أساس «الاتفاقية العامة للتعرفة والتجارة» General Agreement on Tariffs and Trade للعام 1947. وهذه الاتفاقية كانت قد أبرمت بين مؤسسة برتون وودز Bretton Woods والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي International Monetary Fund؛ لكي تبادر المؤسسات الاقتصادية العالمية، مثل منظمة التجارة الدولية والوكالات المتخصصة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة إلى تنظيم وضع التجارة والعمل في هذا المجال. وقد استطاعت منظمة التجارة العالمية التي تضم في عضويتها (135) بلداً وتلقت طلبات من (32) بلداً آخر للعضوية فيها، على مدى السنوات الأخيرة أن تتبوأ مكانة خاصة مقارنة بالمنظمات الأخرى. وبعد اتساع نفوذ منظمة التجارة العالمية، فإن سياسات هذه المنظمة أصبحت تتعارض مع القوانين الداخلية والمحلية للبلدان وكذلك مع الاتفاقيات الموقعة بين الحكومات أيضاً. فالبنى والهيكليات الجديدة التي أوجدتها هذه المنظمة للتجارة الحرة، كانت تشتمل على طيف واسع من المواضيع حيث يمكن الإشارة على سبيل المثال إلى بعضها مثل أمن عمل العاملين وحياتهم وحفظ حقوق العمال والنساء وصيانة البيئة واحترام معايير الجودة الصحية والحمائية.

فوفقاً للتعريف الذي وضعته منظمة التجارة العالمية لسياساتها، فإن الاقتصاد العالمي والسياسات التجارية لا ينبغي أن يشتمل على تمييز جنوسي، وإنه لا بد من توفير الأرضية لإيجاد التيارات الجنسانية ودخول النساء مجالات التجارة. وبناءً على نظريات خبراء المنظمة، فإن موضوع النساء لم يأخذ الآن بعين الاعتبار في سياسات تحرير التجارة، وإن هناك

لا مساواة كبيرة تلاحظ في موضوع الاقتصاد. فعمل المرأة، سواء كان بأجر أو بدون أجر، يؤثر بشكل كبير على التنمية المستدامة في الدول، إلا أن دراسة السياسات العالمية تبين أن أي تغيير لم يحصل في دخول النساء إلى مجال التجارة الحرة، بل إن هذه السياسات وضعت على عاتق النساء مسؤوليات متعددة أيضاً[1]. وفي الواقع، فإن سياسات منظمة التجارة العالمية التي لم تأخذ بالاعتبار وضع النساء ولم تعمل لإيجاد أرضيات ومداخل لولوج النساء إلى المجالات الاقتصادية، قد أدت نوعاً ما إلى التمييز ضد النساء، فعندما لم يتوصل واضعو السياسات حول قضايا النساء في مجالات سوق العمل الحكومي والخاص في ما يتعلق بتقديم تسهيلات مثل إجازات الولادة وساعات العمل والمواصلات و. . . . . لم يتوصّلوا إلى الآن إلى صيغة مبدئية، فكيف يمكن أن نتوقع إقامة عدالة جنسانية في مواضيع التجارة العالمية، وخاصة بآليات معقدة وغير مرنة؟

وفي ما يتعلق بموضوع تعزيز قدرات النساء، فإن منظمة التجارة العالمية بدأت أيضاً منذ العام 1999 بالاهتمام بحضور النساء في المستويات العليا لصناعة القرار والإدارة، لكي تتمكن منذ البداية في البرامج التي تضعها من السعي لصيانة حقوق النساء والإشراف عليها؛ ولكن وفقاً لتقرير أعضاء مكتب الرقابة في منظمة التجارة العالمية، فإن جميع الأعضاء السبعة ذوي المستوى الرفيع أصحاب الصلاحية لاتخاذ القرارات في هذه المنظمة هم من الرجال، وإن من مجموع (159) خبيراً

(1) Information Working Group on Women and Trade, Statement During The WTO Second Ministerial Meeting Geneva, 2000.

اقتصادياً يعملون في مختلف أقسام هذه المنظمة هناك (12) امرأة فقط في مقابل (147) رجلاً. ورغم أن أكثر من نصف موظفي منظمة التجارة العالمية هم من النساء، إلا أنه لا توجد أي امرأة على مستوى المعاون الأول والأمين العام[1]. ورغم أن مهمة منظمة التجارة العالمية هي تسهيل التجارة الحرة وتوسيع الأسواق العالمية كما في الظاهر، إلا أنها ترسم آفاقاً جديدة أمام حرية حركة رأس المال في العالم في مجال العولمة.

وعلى سبيل المثال، فإن «التجارة الحرة العالمية» و«السوق الحرة العالمية» حققت لدولة مثل أمريكا نمواً في الصادرات بنسبة (70) بالمئة منذ العام 1987 ولاحقاً، وذلك عن طريق سهولة وصولها إلى أسواق البلدان الآسيوية والأفريقية[2]. فتحقيق الحد الأقصى من الربح لرأس المال بحاجة إلى تغيير جميع قوانين الدول والأنظمة الداخلية للعمل والتعرفات الجمركية والقوانين الخاصة بدخول وخروج الرساميل والمواضع الجنسانية وهو أمر يتم من دون الأخذ بعين الاعتبار الثقافات الأصيلة والمحلية لمختلف مناطق العالم. فسياسة النفوذ إلى اقتصاد البلدان النامية تتمّ بهدف تغيير الوضع لصالح المستثمرين الأجانب وحق ملكية الرأسماليين في التصرف بالمصادر الاقتصادية الحيوية. فالتنافس في مجال التنمية الاقتصادية وسواء في البلدان النامية أو البلدان المتقدمة لم يُبق مجالاً للتطرق إلى القضايا والمشاكل البنيوية لحضور النساء في التجارة وسوق العمل. وهذا الأمر يعني تفشي الفقر بين النساء وولادة مفهوم «أنوثة الفقر» بحسب ما تكشف عنه البيانات الإحصائية. فعلى

---

(1) Johanna Brenner, **Women and The Politics of Class.**

(2) جيمز غوستاف وإسبت، «مرگ بر سازمان جهنمی تجارت جهاني»، صحيفة هيرالدتربيون، 1999.

سبيل المثال، فإن أي نتيجة إيجابية ومطلوبة لم تتمخض عن سياسات منظمة التجارة العالمية والبنك الدولي في جنوب شرق آسيا وتايلند وبورما وأندونيسيا و.... في مجال عولمة الاقتصاد. وبازدياد عدد الأفراد الذين يعيشون بدخل دولار واحد يومياً فإن هذه السياسات تزيد من الفقر والحرمان وتضاعف خاصة من الضغوط التي تتعرض لها النساء والأطفال. فوفقاً لإحصائيات منظمة الأمم المتحدة فإن النساء يشكلن (70) بالمئة من فقراء العالم البالغ عددهم مليار وثلاثمائة مليون نسمة. فهذه الإحصائيات الحقيقية تبيِّن عدم حصول تغيير ملموس في تحسين الوضع الاقتصادي للنساء رغم ما تدَّعيه منظمة التجارة العالمية. وفي مثل هذا الوضع وكذلك في ظل ازدياد انعدام الأمن بخصوص فرص العمل الموجودة فإن سياسات منظمة التجارة العالمية للعولمة تشكل خطراً متزايداً على مكانة العمل ووخامة الفقر في البلدان النامية. وقد أخذت الاستثمارات الأجنبية في الدول النامية منحنًى تنازلياً على مدى السنوات العشر الماضية؛ حيث كان لذلك تأثير مشابه على الأسواق الرسمية للعمل في هذه البلدان، لأن عملية عولمة رأس المال حققت بهيكليتها الفارغة ازدهاراً ظاهرياً لعمل النساء.

ولكن في مرحلة لاحقة واجه وضع النساء وحتى وضع الرجال أيضاً تبعات ونتائج سيئة عندما لم تتدفق الاستثمارات على البلدان النامية. ولهذا السبب شهدت الهجرة وانتقال القوى العاملة من مكان إلى آخر نمواً كبيراً لتأمين الاحتياجات المعيشية؛ إذ إن هذا الأمر أوجد مشاكل أكثر تعقيداً وخطورة بالنسبة للنساء؛ مثل الاعتداءات الجنسية في أماكن العمل وتهريبهن للاستفادة منهن في أعمال مثل البغاء والعمل الإجباري وتلاشي الأسرة وفقدان الأطفال معيلهم، وآلاف المشاكل النفسية

والروحية الأخرى مضافاً إلى مشاكل كثيرة أخرى في مجالات الرعاية الصحية والأجور وأمن العمل.

3 ـ 3 ـ البنك الدولي The World Bank

إن البنك الدولي هو من المؤسسات المهمة على صعيد التنمية والاقتصاد في العالم. ورغم أن هذا البنك وعلى النقيض من اسمه لا يشبه كثيراً النظام البنكي الموجود على مستوى الدول، إلا أنه أطلق عليه اسم البنك من حيث هيكلية وضع السياسات النقدية. ويتشكل النبك الدولي من مؤسستين هما «البنك الدولي للتنمية والتحديث» The International Bank for Reconstruction and Development و«منظمة التنمية الدولية» International Development Association . ويضم النبك الدولي في عضويته (184) بلداً. وتقوم كل مؤسسة من هاتين المؤسستين بعمل مختلف إلّا أن إحداهما تكمل الأخرى. فمهمة البنك الدولي هي الحد من الفقر ورفع مستوى المعيشة، ويهتم البنك الدولي للتنمية والتحديث بالدول ذات الدخل المتوسط، فيما تهتم جمعية التنمية الدولية بالدول الفقيرة فقط. ويسعى البنك الدولي لمكافحة الفقر في العالم عبر طرق مختلفة مثل منح قروض بفوائد منخفضة وتقديم الهبات والقيام باستثمارات قصيرة الأمد ورفع المستوى الدراسي والصحي والبنى التحتية والاتصالات[1] . وقد أعد البنك الدولي برامج عديدة في مجال مكافحة الفقر الناجم عن التمييز الجنساني؛ بهدف تعزيز قدرات النساء، حيث أنجزت في هذا المجال مشاريع عديدة مثل شبكة تمكين في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وشبكة النساء الناشطات في جنوب شرق آسيا وشبكة المرأة العربية.

---

(1) www.worldbank.org.

وعلى سبيل المثال فإن شبكة المرأة العربية تضم النساء العاملات في القطاعات الحكومية والمنظمات الأهلية في (22) بلداً عربياً، حيث وضعت في جدول أعمالها منذ خمسة أعوام وإلى الآن برامج مثل التدريب على المحاسبة والاعتمادات الجزئية وتعزيز قدرات النساء عبر تدريبهن على المهارات وتنظيم الأسرة وحماية البيئة.

فاهتمام البنك الدولي بالمواضيع الجنسانية وتعزيز القدرة على الاستثمارات المطمئنة وزيادة الاستفادة المالية في مختلف مناطق العالم أدت في حد ذاتها أحياناً وفي ظروف خاصة إلى نوع من الفقر وتغيير الوضع المعيشي في الدول النامية. وعلى سبيل المثال، في مشروع مشترك قام البنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية وشركة لإنتاج الأدوات الرياضية باسم «نايك» Nike في تايلند باستثمارات لإنتاج أحذية رياضية حيث قامت الحكومة التايلندية بخفض أجور العمال لتشجيع شركة «نايك» والمستثمرين الأجانب الآخرين. وبعد عام من ذلك اقترحت الصين شروطاً أفضل على الشركة الأمريكية ومن بينها عمالة أرخص وشبكة اتصالات ومواصلات أفضل، ونتيجة لذلك قامت الشركة بإيقاف عملها في تايلند ودخلت السوق الصينية. وقد فقد عشرات الآلاف من العمال التايلنديين ومن بينهم الكثير من النساء العاملات عملهم كنتيجة لذلك وبقيت الاستثمارات الوطنية التي تمت في هذا المجال معطّلة. وبالتالي فإن هذا المشروع لم يتعذر عليه مكافحة الفقر وتوفير فرص العمل في تايلند فحسب؛ بل حمّل هذا البلد والنساء العاملات نفقات باهظة أيضاً[1].

وقد أعلنت منظمة أكشن أيد Action Action غير الحكومية في

---

(1) شهرية الحقيقة، الدورة الثانية، العدد 32، آذار/ نيسان 2000 (لندن).

باكستان في أحدث تقرير لها أيضاً أن تنفيذ سياسات العولمة الاقتصادية من جانب منظمة التجارة العالمية والبنك وصندوق النقد الدوليين تروِّج للتعاليم الاقتصادية الرأسمالية. فالكثير من النساء العاملات الباكستانيات يعملن حالياً في ظل أصعب الظروف في الصناعات المختلفة. وإن العولمة أدت إلى استغلال النساء في الدول النامية[1].

وتكتب فاندانا شيفا Vandana Shiva، وهي من المنظِّرات المعروفات في شبه القارة الهندية، بهذا الخصوص: إن وجهات نظر منظمة التجارة العالمية والبنك الدولي أدت إلى إيجاد أنموذج اقتصادي يتجاهل قيمة الإنتاج العائلي للنساء. فالاهتمام الخاص بالدخل والسيولة بمثابة معيار ومقياس للقيمة أدى إلى عدم ظهور عمل النساء من موقعها كزوجة وأم في المؤشرات التنموية، حتى إنه اعتبر نقصاً في العالم المعاصر اليوم. فازدياد إجمالي الناتج المحلي (GNP) أو إجمالي الربح الوطني للدول لا ينبغي أن يكون بالضرورة مؤشراً لثروة المجتمع؛ ذلك لأن الموارد البشرية للتنمية المستدامة هي الرأسمال الأصلي للدول مضافاً إلى الثروات الطبيعية حيث تلعب النساء دوراً محورياً كبيراً في البيت لتحقيق التنمية المستدامة. فعندما تتحدث منظمة التجارة العالمية عن النمو الصناعي كمؤشر مهم للتنمية، فإنها تقوم عملياً بالقضاء على مصادر دخل الكثير من النساء العاملات في القطاعات الزراعية واللاتي يشكلن عادة الشريحة الفقيرة في المجتمع وذلك من خلال تخريب الموارد الطبيعية والبيئة[2].

---

(1) وكالة أنباء النساء الإيرانيات (أيونا)، 2007.

(2) Vandana Shiva, **The Effects of WTO on Women's Rights**.

وقد بيَّنت مؤسسة نافدانيا البحثية Navdanya التي لها تاريخ طويل في الهند في مجال مواضيع النساء وعلاقتهن بالتنمية المستدامة في دراسة لها مؤخراً بعنوان «ضغوط منظمة التجارة العالمية على النساء العاملات في الزراعة»، أن سياسات منظمة التجارة العالمية وبالتعاون مع البنك الدولي قد أثرت على الوضع المعيشي ودخل النساء العاملات في الزراعة في شبه القارة الهندية؛ لأن الكثير منهن يمارسن الزراعة بالأساليب التقليدية، إلا أن تغيير الوضع من الزراعة التقليدية إلى الزراعة الصناعية والكيميائية، مضافاً إلى تعريض أمن دخل النساء للخطر، يشكل خطراً على سلامتهن ومحيط عيشهن أيضاً. فتحوُّل الزراعة التقليدية إلى الزراعة الصناعية ورعاية معايير العولمة، أدى إلى إجبار النساء على القيام بأعمال شاقة أكثر في هذا القطاع، وإلى تغيير طبيعة المناطق القروية شيئاً فشيئاً؛ ذلك لأنّ وجود الآلات الزراعية يعني تقليل الحاجة إلى اليد العاملة البشرية، وهو ما سيرافقه بشكل طبيعي تقلص فرص عمل النساء أيضاً. وفي الجانب الآخر، فإن الأساليب الجديدة التي لا تنسجم أساساً مع الثقافة المحلية وأساليب الزراعة في الدول النامية، أدت إلى انخفاض الدخل بشدة في مناطق البنغال الغربية وكرالا وتاميل الحاصل من صادرات الشاي من (542) مليون دولار في عام 2006 إلى نحو 209 مليون دولار. ونظراً إلى أنّ غالبية عمال صناعة الشاي من النساء فإن وضعهن الاقتصادي بدأ بالتدهور[1]. كما إن القروض التي يقدمها البنك الدولي لما يسمى مشاريع التنمية في الدول النامية هي ذات فوائد مرتفعة يتعذر عملياً على النساء سدادها، فوفقاً لتقرير لمنظمة الأمم المتحدة والبنك الدولي والمؤسسات المالية العالمية الأخرى، فإنها استعادت

(1) Impact of WTO on Women in Agriculture, Navdanya Report, 2006.

(13) دولاراً في مقابل كل دولار قدمتها قرضاً للدول الفقيرة[1]. فعملية العولمة التجارية وراءها نيّةٌ لا تنسجم مع استخدام النساء اللاتي يتمتعن بمهارات أقل بأجور منخفضة. فظروف العمل في المناطق المصدِّرة أدت إلى انعدام أمن العمل بالنسبة للنساء، بسبب ساعات العمل الطويلة جداً وقلة التدريب وعدم المصادقة على أجور مرتفعة والأنظمة القاسية للانضباط الصناعي والأجور المنخفضة للعمال الصناعيين. وعلى سبيل المثال فقط، فإن التقارير تبين أن النساء في سن السادسة عشرة إلى الخامسة والعشرين يشكلن 70 بالمئة من قوى العمل في مركز الصادرات في المكسيك، حيث إن هذا المركز يفضل استخدام نساء شابات لأنهن أكثر تقبلاً للانتقادات. وتنظر الشركات المتعددة الجنسيات Multi National Company، إلى النساء الشابات بمثابة قوى عمل أكثر تحمُّلاً وانضباطاً وقبولاً بأجور أقلّ وظروف عمل أقل أماناً.

ومن وجهة نظر منظمة التنمية النسوية في سريلانكا، فإن عملية العولمة أدت إلى استخدام النساء في أعمال مرهقة وفي ظل ظروف عمل غير آمنة؛ وذلك بسبب حالة الانصياع الموجودة لدى النساء وقدرتهن على الانسجام مع القيام بواجبات تكرارية. وفي الوقت نفسه أدى ذلك، إلى تعطيل مجالات كسب الدخل الأخرى التي كانت النساء تعمل فيها بشكل تقليدي مثل صناعة الحياكة اليدوية. فالنمو السريع للصادرات والتحول نحو الصناعة كان قد أدى أيضاً إلى اختلاف كبير في أجور المرأة والرجل. وعلى سبيل المثال، فإن نسبة دخل النساء مقارنة بالرجال في تايلند انخفضت من (76) بالمئة في عام 1375 إلى (62) بالمئة في عام

(1) We The People, Millennium Report of United Nations, 2001.

1992 وعلاوة على ذلك، فإن الذين يواجهون خطر البطالة بسبب التنافس العالمي هم في الغالب من الأفراد الأكثر فقراً والأقل تعليماً، وكنتيجة لذلك فإن النساء هن اللاتي يدفعن الاستحقاقات السلبية للصادرات[1] فعندما تتم خصخصة الخدمات الرفاهية والمستشفيات والنقل والمواصلات والتعليم وتُمنح لمستثمري القطاع الخاص، فإن هؤلاء يبعدون من الناحية العملية الخدمات الرفاهية عن متناول يد فقراء المجتمع بوضعهم أسعاراً جديدة رغبة في زيادة الإنتاج. ونظراً إلى انتشار الفقر بين النساء، فإنهن يتعرضن لدرجة أكبر من الضرر بسبب قلة المصادر. وفي الحقيقة، فإن النساء يواجهن في الدول النامية ظروفاً معقدة بسبب تطبيق سياسات منظمة التجارة العالمية والبنك الدولي في القطاعات الاقتصادية. وهو ما يؤدي بشكل مباشر أو غير مباشر إلى انتهاك حقوقهن الفردية والاجتماعية[2].

4 ـ ائتلاف اتحاد العمل النسائي Coalition of Labor Union Women

تأسست اتحادات متعددة في كافة أنحاء العالم للنساء العاملات من منظور متباين للاهتمام بشكل هادف ومنسجم مع ظروف عمل النساء.

وقد تأسَّس عام 1974 ائتلاف في أمريكا (شيكاغو) بهدف تنظيم الاتحادات الأعضاء في هذا الائتلاف لزيادة مشاركة النساء في الاقتصاد والسياسة والتشريع. وكانت أولغا مدار Olga Madar أول أمين عام لهذا

---

(1) تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي لمنظمة الأمم المتحدة، عام 1999.

(2) Economic Justice and Women's Human Rights The Report of Madre Institute, 2006.

الائتلاف وهي عالمة اقتصاد معروفة في عصرها. فهذا الائتلاف هو اليوم من أكبر مؤسسات العمل الدولية للنساء وأكثرها تنظيماً حيث يضم في عضويته أكثر من (1200) اتحادٍ ومؤسسة أمريكية و(60) اتحاداً آخر من كافة أنحاء العالم. وعقد هذا الائتلاف في عام (1976) مؤتمر «أجور مساوية لعمل مساوٍ مع الرجال»، حظيَ باهتمام بالغ، حيث نظمت الاتحادات الآسيوية والأفريقية في هذا المؤتمر وثيقة باسم «ائتلاف، شقيقات في العمل» بهدف التعاطي وتبادل المعلومات والتجارب في مختلف المجالات الاقتصادية CLUW is Sisterhood in Action. فهذا الائتلاف الذي يقوم بإعداد وتنظيم برامجه وفقاً لاستراتيجيات نسوية له علاقة مباشرة بالمنظمة الوطنية الأمريكية للنساء National Organization of Women التي هي من المنظمات الاستراتيجيه المهمة في مجال القضايا ذات العلاقة بالنساء وتتمتع بنفوذ في كافة أرجاء العالم. وقد تأسّست هذه المنظمة في عام 1970 من قبل بتي فريدن Betty Friedan، النسوية الراديكالية المعروفة في عقدي الستينيات والسبعينيات من القرن المنصرم. وقد عقدت المنظمة الوطنية الأمريكية للنساء في عام 2002 برئاسة كيم غندي Kunm Gandi مؤتمراً بعنوان «التعبئة والتنظيم : معركة سياسية» Mobilizing and Organization: Political Action بالتعاون مع هذا الائتلاف، بحثت خلاله قضايا اتحاد النساء السود والاتحاد الآسيوي ـ الباسفيكي ومواضيع مثل الأجور المتساوية والمشاركة في اتخاذ القرارات والتأمين والولادة والإجهاض ومشاكل محيط العمل بالنسبة للنساء.

وبادر الائتلاف عام 2006 أيضاً إلى تأسيس شبكات المنظمات

والاتحادات والمنظمات الأهلية غير الحكومية الناشطة في مجال اقتصاد النساء حيث قدم احتجاجات ضد بعض قوانين منظمة التجارة العالمية مثل «حرية عمل أرباب العمل»[1].

واعتبر هذا الائتلاف الكبير وعشرات الاتحادات العمالية المشابهة ذات الطبيعة النسوية في أهدافها وسياساتها والتي ظهرت في كافه أنحاء العالم، النظام الذكوري أكبر مصدر للظلم والإجحاف الذي تتعرض له المرأة، حيث إن أغلب استراتيجياتها هي المطالبة بحقوق متساوية بين النساء والرجال وبشكل عام تحقيق المساواة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية بين الرجل والمرأة. ومن هنا، فإن هذه الاتحادات تعتقد أن المواضيع الأساس والأصولية لعمل النساء والتي يمكن الاستعانة بها لتنظيم معادلات لحضور فاعل للنساء بما يتناسب مع حاجة المجتمع قد بقيت طي النسيان. وفي الكثير من الدول وكما أشرنا سابقاً، فإن الفقر والبطالة في هذه الدول غير ناجمة عن هيمنة النظام الذكوري، بل إن هيمنة الأقوياء على الصعيد العالمي هي التي أدت إلى التوزيع غير العادل للثروة وفرص العمل. وفي الجانب الآخر، يبدو أن الإجماع العالمي على عمل النساء يعتبر عمل المرأة في البيت وواجباتها في مجال الأمومة والزوجية من القضايا الهامشية، وأنها مثابة متغيرات للمحور الأصلي، أي عمل النساء والتي يتم التطرق لها أحياناً ويقترح آخر الأمر لحلها آليات مثل العلاقات الجنسية الحرة بدلاً من الزواج والتقيد بالتزاماته وحرية الإجهاض للتحرر من الحمل والإنجاب، وبالتالي إيجاد مراكز لرعاية الأطفال لتبديد هواجس النساء.

---

(1) History and Annual Report of CLUW, 2007.

وعلى هذا الأساس، وفي ظل مثل هذا التوجه، فإن الأسرة والقضايا الخاصة بها هي أول عقبة أمام عمل النساء. وفي حال استمرار هذا الأمر غير الطبيعي، فإن تحسين وضع النساء في المجالات الاجتماعية لن تكون له آفاق واضحة، لأن أيًّا من هذه الآليات لا تنسجم مع التوجهات الروحية والذهنية للنساء؛ حيث يمكن ملاحظة عدم فاعلية ذلك بوضوح في الوضع الراهن للنساء.

5 ـ دراسة وضع عمل المرأة في العالم المعاصر (التحديات والآفاق)

بعد مرور عقود عدة وعقد مؤتمرات كثيرة والمصادقة على عشرات الوثائق وتأسيس العديد من المنظمات الدولية فإنه ما زال الطريق طويلاً للوصول إلى المكانة المطلوبة والمنزلة الحقيقية للمرأة رغم مشاهدة حصول تغييرات كثيرة في وضع النساء.

فقضية المرأة ليست معزولة عن المجتمع. وإن تعقيدات الظواهر الاجتماعية في المجتمع البشري بحاجة إلى نظرة شاملة وجامعة؛ ليتسنى تقديم آليات تأسيسية ومقبولة تتناسب مع ثقافة وتقاليد وأعراف وقيم كل مجتمع.

فالمنحى الذي أخذته عملية تأسيس المنظمات الدولية للنساء والمصادقة على وثائق في هذا المجال تبين أن ضجيج المدارس النسوية قد أثَّر بشكل عميق على مضمون هذه الاتفاقيات. وهو ضجيج ناجم عن رؤية ترى أن المرأة ضحية لظلم الأنظمة الذكورية، وغير قادرات على تحقيق نجاحات كبيرة على صعيد إعادة تعريف هويتهن النسائية وعلاقاتهن العائلية.

ورغم الأهمية الخاصة لموضوع عمل النساء، فإن هذا الأمر أصبح في الكثير من الحالات سبباً لمضاعفة الضغوط على النساء بسبب عدم وجود تعريف محدد وبنى منسجمة مع الخصائص الروحية والجسدية للنساء. تقول آندره ميشيل بهذا الخصوص: «يجب على النساء أن يعملنَ بشكل شاق في الدول الصناعية حيث إن هذا الأمر أدى إلى عدم تمكن المرأة من القيام بواجباتها الأمومية؛ إذ إن معدل النمو السكاني في هذه المجتمعات أخذ بالهبوط بسبب عدم رغبة النساء في الإنجاب بسبب الثقافة التي تزدري واجباتها الأمومية»[1]. كما أن تفشي ظاهرة الإجهاض في هذه الدول أشاعت نوعاً خاصاً من الحياة يسميها ألفين تافلر عالم الاجتماع المعاصر المعروف «ثقافة عدم الإنجاب»[2]. فالسياسات الحمائية للنساء العاملات مثل مختلف أنواع إجازات الحمل والولادة وتأسيس رياض الأطفال وتقديم الدعم لتغذية الأمهات والأولاد في الكثير من الدول هي من الإجراءات الخدمية التي تقدم للنساء العاملات، إلا أنه مع ذلك ما زال هناك طريق طويل للوصول إلى الأداء الإيجابي والحيلولة دون تعرض النساء العاملات للضغوط؛ وذلك بسبب تداخل العلاقات العائلية ـ العاطفية (على سبيل المثال بين الأم والطفل) ومواجهتها بضوابط محيط العمل.

يلاحظ في جميع الوثائق الدولية، وعلى سبيل المثال معاهدة «القضاء على كافة أنواع التمييز ضد المرأة» والتي هي وثيقة ناجمة عن العلاقات العالمية في مجال الاقتصاد والمواضيع الاجتماعية للنساء،

---

(1) آندريه ميشل، **جامعه شناسی خانواده وازدواج**، ترجمة فرنگيس أردلان، ص33.

(2) ألفين تافلر، **موج سوم**، ترجمة: شهيندخت خوارزمي، ص295.

وجود عبارات مثل «المساواة والتوحيد الجنساني»، و«المساواة في حقوق المرأة والرجل»، و«إزالة التمييز ضد النساء ومشاركتهن في المجتمع مثل الرجال». ويبدو أن هدف هذه الوثائق هو إيجاد تشابه في مكانة النساء والرجال في المجتمع[1]. وقد تم بيان هذا الأمر من دون أخذ الحالات والتوجهات النفسية والجسدية للنساء بعين الاعتبار. وحتى إن هذه النظرة يمكن لها أن تكون منطلقاً للتمييز؛ ذلك لأنها تعتبر دائماً وباستمرار الرجل في موقع أفضل وكموجود كامل، وتشجع النساء على المساواة مع الرجال. في حين أن لكل من المرأة والرجل واجبات ومسؤوليات وطاقات ومواقع متباينة. ورغم أن هذا التباين ينبغي ألا يكون سبباً للتمييز ولا أن يكون معياراً للأفضلية أو الدونية لأي من الجنسين. ومع وجود عشرات المنظمات والمؤسسات الاقتصادية التي تقوم بتنظيم الاستراتيجيات الكلية للتنمية الاقتصادية، فإنه يبدو في ضوء الأهمية التي تم الإشارة إليها مراراً حول المساواة الجنسانية في الوثائق والبرامج، فإن وضع النساء وخاصة في الدول الغربية التي تدعو دائماً إلى الابتعاد عن التمييز واحترام المساواة يجب أن يكون مناسباً؛ إلا أن البيانات والإحصائيات الموجودة ونتائج الدراسات والأبحاث العلمية تبين واقعاً آخر وحقيقة أخرى. فالنساء كنَّ يشكلن أكثر من (45) بالمئة من مجموع القوى العاملة في أمريكا في عام 1995. ومع ذلك فإن (6) بالمئة منهن فقط كنَّ من فئة المديرات. وفي شركة كبيرة مثل شركة فورتشن Fortune فإن (3) بالمئة فقط من كبار مسؤولي هذه الشركة من النساء. وقد بينت دراسة أُجريت عام 2003 في أمريكا حول (200) شركة أمريكية كبرى، أن

---

(1) مصطفى فضائلي، شروط غير معتبر وآثار حقوقى آن در كنوانسيون رفع كليه اشكال تبعيض عليه زنان، مكتب الدراسات والأبحاث النسائية.

أقل من ربع مدراء هذه الشركات هم من النساء. وفي الأقسام التنفيذية أيضاً فإن أقل من (5) بالمئة من معاوني رؤساء الشركات المذكورة هم من النساء[1]. وفي أوروبا، حيث يجري السعي دائماً لتحديث الاستراتيجيات لجعلها منسجمة مع مبادئ التنمية وبرامج المنظمات الاقتصادية الدولية، فإن نسبة بطالة النساء قد ازدادت، وإن هوة جنسانية البطالة ما زالت وإلى درجة كبيرة باقية كما كانت في عام 2003 وذلك وفقاً للتقرير السنوي للجان المتخصصة التابعة للاتحاد الأوروبي. فنسبة البطالة بالنسبة للنساء كانت (10) بالمئة وبالنسبة للرجال كانت (8,3) بالمئة في عام 2004[2].

ورغم أن دخول النساء إلى أسواق العمل كان بوتيرة تصاعدية خلال العقود القليلة الأخيرة، إلا أن هذا الأمر اقتصر على المستويات الدنيا وفي أفضل الأحوال على المستويات المتوسطة للإدارة، ولا يمكن أساساً اعتبارها تطوراً في الحضور، أي في حضور قوي ومؤثر للنساء في الاقتصاد.

وتبين الدراسات التي أُجريت أن هناك فراغاً كبيراً في مجال عمل النساء في المناصب القيادية والإدارية والذي يصطلح عليه بـ «السقف الزجاجي» Glass Ceiling، وهو ناجم عن سياسات تأخذ بالاعتبار «الحد من المجازفة للحفاظ على رأس المال».

---

(1) Suzanne M. Crampton, and Mishra, «**Women in Management**», Public Personnel, Volume 2, p211.

(2) Proposal for a Directive of The European Parliament and of The Council on The Implementation of The Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation,2004.

ونظراً إلى وجود فراغ كبير في هذا المجال، فإن أغلب البرامج الموضوعة للتنمية ولتغيير الآليات الاقتصادية لا يمكن أن تشمل النساء، أو أن تؤدي إلى آليات أساسية في المواضيع ذات العلاقة بعمل النساء. فعندما تكون (28) امرأة فقط في كافة أنحاء العالم يعملن كوزيرات في مناصب اقتصادية مثل التجارة والتنمية والصناعة والزراعة، فلا يمكن توقع آفاق واضحة لحضور النساء في المجالات الاقتصادية الكبرى [1].

إن عمل المرأة هو قضية مهمة للغاية، ويعد حالياً من أهم التحديات التي تواجهها المرأة واقتصاد الأسرة. فالأنظمة الدولية التي تسعى منذ فترة طويلة للعثور على بنية مناسبة للرقي بمنظومات العمل خارج البيت وزيادة الدخل الاقتصادي للنساء، إلا أنها نتيجة لتجاهلها الثقافةَ والإمكانيات والطاقات الموجودة لدى مختلف الدول في العالم، والأهم من ذلك كله تجاهلها رغبات النساء وخصائصهن ومتطلباتهن الخاصة بجنسهنّ، فقد سعت لتقديم استراتيجيات رأسمالية أحادية البعد والهيمنة على المصادر وأسواق الدول النامية، وهي استراتيجيات لا تؤدي بالضرورة إلى حل مشاكل النساء؛ بل إن هدفها هو الحصول على مصادر رخيصة لقوى العمل. وحتى المنظمات والمؤسسات التي تم تأسيسها على المستوى الإقليمي، مثل المنظمات الأفريقية ومنظمات جنوب شرق آسيا والشرق الأوسط، تعذر عليها توفير أرضية مناسبة لحضور النساء في هذه المجالات بما ينسجم مع ظروفها وثقافاتها الخاصة وذلك لاتباعها استراتيجيات مستوحاة من النماذج الغربية والاستعانة بأساليب مشابهة

---

(1) ليلى سادات زعفرانتشي، «توصيه هاى CEDAW براى اشتغال زنان: استراتيجى هاى بين الملل» مجلة: كتاب نقد، صيف عام 2004، ص27.

للأساليب الغربية في مجالات علوم مثل العلوم الإنسانية والاقتصادية. فالتحاق الكثير من الدول النامية وحتى الدول الإسلامية بالاتفاقيات والمنظمات الدولية مثل اتفاقية القضاء على التمييز ضد النساء، قد قيَّد أكثر فأكثر هذه الدول بالتزامات وتعاريف لا تنسجم مع دين وثقافة وتقاليد مجتمعاتها، حيث إن تجاوز أي من بنود هذه الاتفاقيات تترتب عليه نتائج غير سوية على صعيد العلاقات والاتصالات الدولية. وفي الجانب الآخر، فإن الحضور القوي للنساء في مجالات صناعة القرارات قد أدى إلى تجاهل التناسب الذي بإمكان النساء إيجاده من خلال تفهمها لموقع بنات جلدتهن، بحيث إن الكثير من الاستراتيجيات هي أحادية الاتجاه وحتى أنها تبدو ذكورية أيضاً.

ولأن المواضيع الاجتماعية للنساء لها منطلقات ونتائج متباينة في الإيديولوجيات المختلفة، فإنها خلقت اتجاهات ومقاربات خاصة، فالمدارس الفكرية النسوية والماركسية والرأسمالية أعدت وقدمت كل منها نماذج خاصة.

وقد تمَّت تجربة كل هذه النماذج في المجالات التطبيقية في الوقت الحاضر، حيث إن الوضع السيِّئ للنساء في الاقتصاد العالمي قد أثبت عدم فاعلية هذه الأنظمة. فالشعور بانعدام الهوية والضياع وانهيار الأسرة وانعدام الأمن والمعيشة وتفشي الأمراض النفسية والجسدية في صفوف النساء؛ تبين أن المرأة المعاصرة تواجه تحديات لا حصر لها لمواصلة حياتها الاجتماعية. وفي الحقيقة إن هناك حاجة ماسة جداً لبرنامج أنموذجي يأخذ بالاعتبار الخصائص النفسية والروحية للمرأة والرعاية العاطفية التي هي بحاجة إليها داخل الأسرة والمجتمع، ويكون قادراً

على إيجاد معادلات جديدة. فالمقاربة الدينية لقضايا النساء، وإن كانت ما زالت فتية وحديثة، فإنها تقدم رؤية قيمة وجديدة إلى قضايا المرأة لما تتمتع به من خلفية فلسفية نابعة من القيم الرسالية التي تسعى إلى الكمال الإنساني والكرامة الإنسانية للمرأة متحدية بذلك وجهات النظر التي تنادي بأصالة الفرد. وفي هذا المجال، فإن قيمة الإنسان لا يُنظر إليها فقط من خلال الجوانب المادية البحتة ومقدار دخله. وإن التقييم يتم على أساس قرب الفرد (ذكراً كان أم أنثى) من الله وتنمية النظام الرسالي. فالمدرسة الإسلامية قد بينت من خلال نظرتها الكونية وإيديولوجيتها الخاصة، أنه يمكن إيجاد توازن في الجانب المادي لحياة النساء يؤدي إلى شعورهن بالرضى والارتياح مضافاً إلى تأمين حاجاتهن المعنوية والروحية.

ومع الأسف فإن أنظمة الحكم في الدول الإسلامية وبسبب تغيرها الثقافي وتجاهلها أصالتَها ومصادرها الدينية والوطنية والثقافية الغنية لم يتعذر عليها إيجاد مكانة للمرأة المسلمة في الأنظمة الدولية والعالمية تتناسب مع موقعها فحسب، بل إنها وضعت النساء في موقع معقد على الصعيد الوطني أيضاً بسبب تعاملها الانعزالي أو الانفعالي في مواجهة الثقافة الغربية، إلى درجة يبدو أن النساء في الدول الإسلامية بصدد خوض تجربة فاشلة خاضتها المرأة الغربية خلال الأعوام الماضية. فإذا كانت بعض الدول ومن بينها الدول الإسلامية تعطي أهمية خاصة لمواضيع مثل كرامة المرأة والأسرة ولقيمة عملها داخل المنزل، فإنه يجب على علماء العالم الإسلامي العمل لإدراج هذه المواضيع في الوثائق الدولية من خلال إيجاد إجماع قوي وموحد للدخول في مجالات تقديم الوثائق والبرامج الدولية الكلية كي يكونوا قادرين على تقديم

أساليب وحلول في النظام الدولي، تبيِّن وجهات نظر تختلف عن وجهات نظر وآراء المدارس المادية. وبسبب وجود قوانين فريدة من نوعها في مجال تأمين المرأة اقتصادياً وحقها في التمتع بالرفاه المادي من دون أن تكون مجبرة على دفع النفقات شخصياً في الدول الإسلامية، فإن عمل النساء هو من المواضيع التي يجب التعاطي معها بدقة ومن خلال إيجاد الأرضية المناسبة لتطبيق الأحكام والقوانين الإسلامية. وفي مثل هذه الحالة، يمكن تدوين برامج منسجمة لحضور وعمل النساء من خلال الاستعانة بالطاقات والإمكانيات التي لا مثيل لها في مجال توفير الأمن الاقتصادي للنساء، مضافاً إلى الحفاظ على شؤونها العائلية؛ إذ يمكن للمرأة المسلمة من خلالها وحسب رغبتها واختيارها الدخول في هذا المجال على أساس أنموذج هادف ومنظم لتنمية النظام الإسلامي.

المصادر والمراجع

المراجع الفارسية:

1 - آندره ميشل، **جامعه شناسى خانواده وازدواج**، ترجمة فرنگيس اردلان، دانشگاه تهران، تهران، 1375 هـ.ش.

2 - ألفين تافلر، **موج سوم**، ترجمة شهيندخت خوارزمي، چ 3، نشر نو، تهران، 1366هـ.ش.

3 - ليلا سادات زعفرانچي، «**توصيه هاي سيداو براى اشتغال زنان**»، كتاب نقد، 1382هـ.ش.

4 - مصطفى فضائلي، شروط غير معتبر وآثار حقوقي آن در كنوانسيون رفع كليه اشكال تبعيض عليه زنان، دفتر مطالعات وتحقيقات زنان، قم، 1382هـ.ش.

المصادر الأجنبيّة:

1 - Barrett, Michelle, **Women's Oppression Today**, Habton Press, 1989.

2 - Brenner, Johanna, **Women and The Politics of Class**, New York, Monthly Review, 2000.

3 - Chodorow, Nancy, **The Reproduction of Mothering**, Berkeley University of California, 1978.

4 - Cliff, Tony, **Class Struggle and Women's Liberation**, Blackwell, 1984.

5 - Crampton, Suzanne M. and Mishra, **Women in Management, Public Personel**, Volume 2, 2004.

6 - D. Reische, **Women and Society**, New York, Wilson and Co, 1972.

7 - Ehrenreich, Barbara, **What Is Socialist Feminism?**, Win Magazine, 1976.

8 - Engles, Friedrich, **The Origin of The Family**, **Private Property and State**, International Publisher, 1942, Reprint 1972.

9 - Flexner, E., **Century of Struggle: The Women's Right Movement in The USA**, Cambridge, 1990.

10 - H. Kroos, **American Economic Development**, Englewood Cliff, 1966.

11 - History and Annual Report of CLUW, 2007.

12 - Howse and Makav, **Protecting Human Rights in a Global Economy: Challenges for The World Trade Organization**, Montreal, Canada, 2000.

13 - Marx, Karl, **The class Basis of Politics and Revolution**,R. Collins, Reprinted 1985.

14 - Mead, Margaret, **Male and Femal**, New York, Morrow Quill, 1977.

15 - Millet, Kate, **Sexual politics**, Doubleday, New York, 1969.

16 - Mitchell, Juliet, **Women's Estate**, New York: Random House Press, 1972.

17 - Perutz, Kathtin, **Marrige Is Hell**, Volssen Press, 1972.

18 - Proposal for A Directive of The Eurpean Parliament and of The Council on The Implementation of The Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matteres of Employment and Occupation, 2004.

19 - Seth Uraman, S. V., **Gender, Informality and Poverty a Global Review**, Washington D. C., 1998.

20 - Shiva, Vandana, The Effects of WTO on Women's Rigths, Third World Net Work, 2007.

21 - Suzanne M. Crampton, and Mishra, «**Women in Management**», Public Personnel, Volume 2, 2004.

22 - Waters, Mary, **Feminism and Marxist Movement**, 2001.

23 - We The people, Millennium Report of United Nations, 2001.

24 - Wojtczark, Helena, **Female Occupations 19th Victorian Social History**, Hasting Press, 2004.

25 - Wood, A., **Globalization and The Rise in Labour Market in Equalities**, Economic Journal, 2001.

عمل المرأة وأثره على الأسرة

الأطفال نوذجاً

آمنة بختياري[1]

مقدمة

تزامناً مع التغييرات البنيوية التي مرت بها المجتمعات في القرن الحالي والناجمة عن عملية التجدد والتحديث، فإن المنظمات والمؤسسات والهيئات الاجتماعية فقدت نسيجها التقليدي تماشياً مع متطلبات الحياة المعاصرة. كما أن الأفراد بمثابة عناصر اجتماعية في داخل المنظمات وفي عالمنا المعاصر المتجدد مجبورون أيضاً على التكيف مع هذه الحقيقة الاجتماعية. ومن هنا، فإن مؤسسة الأسرة تعرضت للتغيير، فمضافاً إلى تغيير دور الوالدين قياساً بالسابق، فقد بدأت المرأة تمارس الكثير من الأنشطة الاجتماعية وتؤدّي دور تأمين الحاجات الاقتصادية للأسرة.

(1) ماجستير في علم النفس، على مستوى الهيئة العلمية، عضو مجموعة دراسة قضايا النساء، مركز أبحاث العلوم الإنسانية والدراسات الثقافية.

فعمل النساء وحصولهن على عائد اقتصادي مقابل عملهن خارج المنزل واحتلالهن مواقع اجتماعية جديدة غيرت بنية الأسرة التي كانت قد بقيت من دون تغيير لسنوات طويلة؛ حيث أدى ذلك بالضرورة إلى تطور جديد في المنزل؛ إلا أن الأوضاع التي تحيط اليوم بحياة النساء العاملات في أكثر بقاع العالم تبين أن المرأة مضافاً إلى قيامها بأدوار مثل التدبير المنزلي وتربية الأولاد وإعدادهم واهتمامها بالشؤون الزوجية وهي واجبات وأدوار كانت لسنوات طويلة ضمن مجال مسؤوليات المرأة، ومع دخولها سوق العمل وإضافة ذلك إلى واجباتها السابقة، فإن تعدد الأدوار Double Burden ضاعف من الضغوط الجسدية والنفسية التي تتعرض لها. وقد أثرت هذه العملية مضافاً إلى تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة بشكل لا يمكن إنكاره على بنية المجتمع ونظامه القيمي، والرؤى التقليدية والموقع الاجتماعي للمرأة والرجل وبنية الأسرة والعلاقات التقليدية والأهم من ذلك كلّه أثرت على مصير الأطفال ومستقبلهم.

فتربية الأطفال وإعدادهم وصولاً إلى الكمال تعتبر من أهم قضايا الأسرة، بل تعتبر من قضايا البنى التحتية المهمة لتقدم ورقيٍّ أي مجتمع. وهذا الأمر يشكل أساساً لتقدم أي مجتمع في جميع مناحي الحياة. ومن البديهي، أن هذه المسؤولية تقع على عاتق الأمهات بالدرجة الأولى في المجتمع. وهناك إجماع واتفاق بين جميع أصحاب الرأي على أن حنان الأم هو أهم آصرة تربط بين الأم والطفل، وهو يتضمن في الغالب الاهتمام بالجوانب الأخرى أيضاً. فتأكيد الخبراء على تأثير الأم على تربية الأطفال، يعكس في الحقيقة، الإيديولوجيا الكامنة وراء المعرفة العلمية؛ لأنهم يعتقدون أن سلوك الأمهات من شأنه أن يؤدي إلى نتائج كامنة مهمة بالنسبة للأطفال خلال مرحلة الطفولة إلى أن يصبحوا أحداثاً

يافعين. فحنان الأم في مرحلة الطفولة غاية في الأهمية بالنسبة لسلامة الطفل النفسية؛ إذ إن هذا الحنان يجب أن ينعم به الطفل دون أي قيد أو شرط في كل الأوقات. وقد أوجد هذا الأمر ثوابت لدراسة نفسية حول نمو الأطفال بمفهوم الأسس الأمنية اللازمة والمطلوبة لتربية الإنسان لتلبية أبسط حاجاته الأولية (أي الحاجات الفسيولوجية) وإلى حاجته للأمن والهدوء والطمأنينة والاعتداد بالنفس. ومن هنا، فإن الارتباط الأولي والعلاقة العاطفية للأم مع الطفل له تأثير لا يمكن إنكاره على النمو العقلي والعاطفي والاجتماعي للطفل. ولذلك نقوم بدراسة دور الأمهات العاملات في ما يتعلق بالأسرة وخاصة بالأطفال.

مفهوم الأمومة

«الأمومة» تعني عادة الاهتمام بالأطفال ورعايتهم وتلبية احتياجاتهم المادية والعاطفية والنفسية والشعور بالمسؤولية تجاههم، وتعني كذلك إقامة علاقات تلبي احتياجاتهم أيضاً[1].

ومن هنا، فإن «الأم» تطلق على الكائن الإنساني المحاط بالتزامات بيولوجية أو حياتية. فمن وجهة نظر الضرورة البيولوجية، فإن الأمومة تعتبر المصير الطبيعي والبيولوجي للنساء. وبناء على هذه المقاربة، فإن سلوك المرأة كأم هو سلوك أمومي يشكل أداءً غريزياً يمد جذوره في الطبيعة البيولوجية للمرأة[2].

ومن هنا، فإن المرأة وفي ضوء دورها البيولوجي في عملية

(1) cf, Adams, **Mothering, in The Women in Question**, 1990.

(2) cf, Chodolow, **The Reproduction of Mothering, Berkeley**, 1978.

الإنجاب، هي الأكثر أهلية لتربية الأطفال وإعدادهم، في حين أن الطبيعة البيولوجية للرجال تجعلهم مؤهلين بالكامل للقيام بأدوار مفيدة ومؤثرة يتطلّبها تأمين الحاجات الاقتصادية والعلاقة مع العالم الخارجي[1].

إلا أن الأمومة في المقاربات الجنسانية المعاصرة هي تعبير عن علاقات قابلة للتغيير في المجال التاريخي والاجتماعي والاقتصادي وحتى العرقي. ومن هنا، فإن الأمومة هي تجربة منظمة وحقيقة حية ناجمة عن المكانة المقيدة للنساء[2].

وفي كتاب ريتش (cf, Rich) (1976)، فإن الأمومة كتجربة قد فُصلت عن الأمومة كمؤسسة. فمن وجهة نظر ريتش، الأمومة كتجربة منحصرة في جسد المرأة ولا تخضع لتأثير الثقافة واللغة. وهي في متناول يد النساء بشكل مباشر؛ إلا أن الأمومة كمؤسسة تصبح مطمئنة إلى أنّ كافة الإمكانيات وجميع الأفراد تحت سيطرة الرجال. ومن هنا، فبرأي ريتش أنه يتم النظر إلى الأمومة والأنوثة إلى جانب بعضها البعض في الثقافات الذكورية. وتعتبر هوية الأمومة أمراً طبيعياً وهي مساوية للأنوثة. وبحسب ريتش إن هذين المفهومين مرتبطان معاً، بحيث إن أحدهما مفروض على الآخر بشدة ويغطيه[3].

ويبدو أن مناقشات الحركات النسوية حول الأمومة تواجه تناقضاً وازدواجية، وأن موضوع الأمومة هو من المواضيع التي تؤدي إلى

---

(1) cf,Barsons,**Family, Socialization and Interaction Process**, 1955, p.58.

(2) cf,Glenn,**Social Construction of Mothering: A Thematic Overview**, 1994.

(3) cf,Claudia Card, **Against Marriage and Motherhood**, 1996.

انشقاق في صفوف أنصار الحركات النسوية. فعلى سبيل المثال، النسويون التقليديون تحدثوا من جانب عن الظلم الذي تتعرض له النساء وكانوا يسعون من أجل عالم مرجوٍّ يكون للنساء فيه، وخاصة الأمهات دورٌ خاصٌّ وأساسيٌّ في تربية الأطفال، وكانوا يناضلون من أجل حماية ودعم الأطفال والأمهات وتقديم حليب مجاني للأمهات ومنحهن إجازات مَرَضيَّة للعناية بأطفالهن الصغار و. . . إلخ. وفي الجانب الآخر فإن النسويين المعاصرين وبخاصة الراديكاليون منهم كانوا يعارضون الأمومة باتخاذ مواقف مختلفة، وهم يعتقدون أنه يجب إنكار الأمومة؛ لأنها مسألة خطيرة بالنسبة للنساء وتجعل النساء في موقع أدنى من الرجال. وتعتقد هذه المجموعة أن النظام الذكوري يفرض على الأمهات واجبات، كما يجبر الأمهات على إعادة إنتاج النظام الذكوري في الأطفال ونقل قيم الثقافة المهيمنة إلى أولادهن. فالنظام الذكوري يجبر المرأة على الانسجام مع الأدوار الجنسانية من أجل استمرار التراتبية الموجودة.

تحليل بنية الأسرة والاهتمام بتباين الأدوار

إن بنية الأسرة، هي مجموعة من التوقعات الأدائية التي تنظم أساليب التعاطي والعلاقات الداخلية بين أعضاء الأسرة. فالأسرة هي نظام يقوم بأدائه عن طريق نماذج التعاطي والتفاعل. وتخلق هذه العلاقات والتفاعلات الداخلية نماذج حول كيف ومتى تتمّ إقامة العلاقات مع الآخرين على نحو ينتظم معه سلوك أفراد الأسرة.

وفي هذا المجال نظامان يؤديان إلى استمرار هذه النماذج. فالنظام

الأول هو نظام عام ويتطلب قواعد عالمية تخضع لها مؤسسة الأسرة، مثل تراتبية السلطة التي يجب أن تكون موجودة، حيث يتمتع الأبوان والأولاد بمستويات مختلفة من السلطة فيها. يجب أن تكون هناك الأدوار المكملة كي يعمل الزوج والزوجة اللذان وافقا على الاعتماد المتبادل على بعضهما البعض كفريق عمل واحد. والنظام الثاني هو نظام خاص يتطلب توقعات متبادلة لأفراد الأسرة من بعضهم البعض.

فنظام الأسرة يقوم بتقسيم واجباته وتنفيذها عن طريق منظوماته الفرعية. فالمنظومة الفرعية للزوج والزوجة تتشكل من شخصين بالغين من جنسين مختلفين انضمّا إلى بعضهما البعض بهدف تشكيل الأسرة. والمنظومة الفرعية للزوج والزوجة لها واجبات وأدوار تعد حيوية لإداء الأسرة.

فالمهارات الأصلية اللازمة لإنجاح واجبات هذه المنظومة الفرعية هي «تكميلية» و«متبادلة وخارجية المنشأ»، أي إنه يجب على الزوجين إيجاد نماذج يقوم كل منهما خلالها بدعم وتكميل أداء الآخر في الكثير من المجالات. ويجب على كل من الزوج والزوجة التنازل عن بعض ذاتيتهما الخاصة من أجل أنْ تتحقق العلاقة بينهما ويتعلقا ببعضهما البعض؛ وذلك لأن إصرار كل من الزوج والزوجة على الاحتفاظ بحقوقهما المستقلة من الممكن أن يؤدي إلى الإخلال في القبول «بارتباطهما ببعضهما البعض» من خلال علاقة متكافئة.

ويعتقد عالم النفس الأمريكي والأخصائي في العلاج العائلي، سلفادور مينو تشين Minuchin، من خلال تحليله بنية الأسرة: «أن استمرار واستحكام الأسرة يتوقف على القيام بالواجبات التكميلية من

جانب كل عضو من أعضائها وبشكل خاص الزوج والزوجة، وفي غير هذه الحالة، فإن الضغوط النفسية الناجمة عن الاهتمام بالأدوار تكون مصدراً للخلل في الأسرة. ومن هنا، فإن أحد مبادئ الاستنتاجات هو الاهتمام بهذا الموضوع، وهو أن الأسرة منظومة موحدة، وأن كل عضو من أعضائها (المقصود هنا الزوج والزوجة) له واجبات وأدوار خاصة؛ لذلك فإن الأدوار والواجبات الموجودة في الأسرة تتوقف على مشاركة الطرفين (مثل السلوك الجنسي والإنجاب) وتقسيم العمل في القيام بالواجبات (مثل التربية والأداء الاقتصادي)»[1].

ويشرح نموذج مك مستر Mc Master الأسرة المطلوبة على هذا النحو، وهو أن الأداءات الضرورية للأسرة هي الأدوار التي يجب القيام بها لتشكيل أسرة سليمة[2]؛ أي يجب تعريف الأدوار في إطار سلوكيات مطلوبة في مجموعة من العلاقات الثنائية مع بقية أعضاء الأسرة.

وفي هذا المجال، يتطلب القيام بالواجبات تقسيم الأدوار بشكل مناسب وقيام أعضاء الأسرة بالفعاليات والنشاطات المطلوبة على أساس توزيع الأدوار.

1 ـ 2 ـ الاختلافات التكوينية بين الرجل والمرأة

إن الاستنتاج في هذه المجموعة هو على أساس وجود عدد من الاختلافات النفسية والجسدية بين النساء والرجال:

---

(1) سلفادور مينونشين، خانواده وخانواده درمانى، ترجمة محسن دهقاني وزهرة دهقاني، ص81 ـ 87.

(2) فيليب باركر، خانواده درمانى پايه، ترجمة محسن دهقاني وزهرة دهقاني، ص100.

2 ـ 1 ـ 1 ـ الاختلافات البيولوجية

توجد من الناحية البيولوجية (البنية الجسدية) والفسيولوجية (وظائف الأعضاء) اختلافات بين الرجل والمرأة: 1 ـ التباين الموجود بين الجهاز التناسلي للرجل والمرأة والذي هو منشأ لكثير من الاختلافات مثل فترة الدورة الشهرية والحمل وسن اليأس. وهذه الاختلافات التي تؤثر بشكل طبيعي على القضايا النفسية والسلوكية هي منشأ للتباين في التوقعات، 2 ـ الهورمونات: فالتباين الموجود بين الهورمونات النسائية (الأستروجين) والرجالية (التستسترون) يؤدي إلى اختلافات في طبيعة هيكل الرجل والمرأة؛ بحيث يصبح الرجل هو الأقوى والأقدر على القيام بالأعمال الشاقة.

2 ـ 1 ـ 2 ـ الاختلافات النفسية

هناك اختلافات نفسية كثيرة بين الرجل والمرأة وهي ثابتة من وجهة نظر علم النفس. ولا يمكن ببساطة عدّ هذه الاختلافات ناجمة عن التربية والبيئة الاجتماعية. وعلى سبيل المثال، فإن هوية الفتيات تدعوهنّ إلى الإخلاص والمودة، وهوية الصبيان تدفع نحو الاستقلالية والتنافس والفردانية. ومن الناحية الشخصية فإن النساء أكثر حسداً وفضولاً من الرجال وأقل ثقة بالنفس منهم؛ إلا أن الغضب هو السمة الأبرز لدى الرجال مقارنة بالنساء، في حين أن الاهتمامات الجمالية والاجتماعية والدينية النساء هي أكثر مما عند الرجال. كما إن اهتمام الرجال بالشؤون المادية والاقتصادية هو أكثر من اهتمام النساء. وإن الرجال أكثر اهتماماً بالعلاقات التي لها ارتباط بالفعاليات والنشاطات والعالم الخارجي ويوجهون طاقاتهم في هذا الاتجاه. وإن اعتماد المرأة على الرجل هو أمر طبيعي وكذلك النزعة الاستقلالية الموجودة لدى الرجل من ناحية الوضع

الجسدي. فنفسية المرأة تميل إلى التبعية؛ إذ إنها تخاف من الوحدة وتصبح أكثر فاعلية في علاقاتها مع الآخرين.

وفي المقابل، ينزع الرجل إلى الاستقلالية ويشعر بالقوة عندما يرى إن الآخرين بحاجة إليه[1].

2 ـ 2 ـ الاختلافات التشريعية

أخذت الديانات السماوية بالاعتبار أيضاً وجود اختلافات وتباينات بين الرجال والنساء في إطار الأحكام والواجبات والاختلافات والتباينات الأكثر وضوحاً من وجهة نظر الإسلام هي:

1 ـ الحجاب[2].

2 ـ شهادة امرأتين في مقابل شهادة رجل واحد[3].

3 ـ حصة المرأة من الإرث هي نصف حصة الرجل[4].

4 ـ دية المرأة هي نصف دية الرجل[5].

5 ـ الطلاق بيد الرجل[6].

6 ـ الجهاد ليس واجباً على المرأة[7].

---

(1) مسعود آذربايجاني، «**اشتغال زنان جامعه**»، مجلة ياس، العدد 14، أرديبهشت 204.
(2) سورة النور: الآية 31؛ سورة الأحزاب، الآية 59.
(3) سورة البقرة: الآية 282.
(4) سورة النساء: **الآيتان 12 و 176**.
(5) محمد حسن الحر العاملي، **وسائل الشيعة**، ج19، كتاب الديات، ص46، الباب 5.
(6) المصدر نفسه.
(7) المصدر نفسه، ج11، أبواب جهاد العدو، باب 4.

7 ـ عدم جواز خروج المرأة من البيت دون إذن الزوج[1].

وكنتيجة لذلك فإن تقسيم الواجبات والأعمال الموجودة في منظومة الأسرة هو على نحو يكمّل بعضُها بعضَها الآخر، ويتم على أساس التباينات التكوينية لأعضاء هذه المنظومة (الرجل والمرأة) وعلى أساس القوانين والأنظمة المستندة إلى التباينات التشريعية المستوحاة من التعاليم الإسلامية وهي التي تحدد حقيقة نماذج العلاقات.

3 ـ المرأة والتناقض الظاهري Paradox بين الأسرة والعمل

تم استقطاب الكثير من النساء في سوق العمل بعد عام 1980، اللاتي قمن بوضع أطفالهن في رعاية نساء أخريات كن يبحثن عن العمل هن أيضاً، وقد تم طرح موضوع عمل النساء وتأثيره على حياة الأطفال تحت وطأة هذا الوضع.

فقد وضعت هذه العملية تعاريف جديدة حول الأداء والتقاليد وعلم الأم / الأمومة[2].

وفي هذا المجال، فإن صورة الأسرة اليوم، تشتمل على الأسرة التقليدية والأسرة غير التقليدية بأحجام وبنى مختلفة. فالأطفال يعيشون في الغالب مع أبوين من المحتمل أن يعملا. فالزوجان اللذان يعملان هما أقل تلذذا بالحياة وذلك جراء ضغوط العمل وعدم وجود فسحة كافية من الوقت، إلى درجة بحيث إن معدلات الطلاق قد ازدادت وأن عدد أفراد الأسرة في تناقص، حيث إن أقل من (75) بالمئة من الأطفال يقوم

---

(1) محمد حسن الحر العاملي، **وسائل الشيعة**، ج14، أبواب مقدمات النكاح، باب 79.

(2) cf,Belsky and Nezworki, **Clinical Implications of Attachments**, 1988.

الأبوان بتربيتهم وما تبقى منهم يوضعون في رياض الأطفال ومراكز الحضانة الخاصة بالأطفال. ومن هنا، فقد تعرَّض وضع النساء والأسرة لتغييرات عميقة، بحيث أصبحت النساء العاملات وتبعات اشتغالهن على الأسرة والأطفال اليوم موضوعاً للكثير من الدراسات والأبحاث.

فعندما حصلت المرأة نسبياً على حقوقها الاجتماعية في مجال العمل أصبحت معيلة وزوجة وأمّاً من دون أن تتمتع بالمزايا الواقعية لأي منها. وهذا التعقيد حصل، عندما عملت النساء من أجل تعريف دورهن ونافسن الرجال في تأمين المعيشة والإبداعات والكفاءات التعليمية والمهنية. هذا في وقت لم يكن باستطاعة النساء أن يتجاهلن في الجانب الآخر العلاقات العائلية وواجباتهن المهمة في شبكة الروابط العائلية والعلاقة مع أعضاء الأسرة. وبالنتيجة فإن العلاقة بين التزامات ومسؤوليات العمل والأسرة أصبحت أكثر تعقيداً. وتوزعت الأدوار الجنسانية الغامضة للسلطة في داخل الأسرة وتقلصت برامج وأنشطة الأسرة وأصبحت العناية بالأولاد أكثر عرضة للتغيير، وتراجع إشراف الوالدين على الأولاد بعد أن كان هذا الإشراف قائماً في كل الأوقات، إذ أصبح تخصيص وقت أقل في داخل الأسرة تدريجياً هو القاعدة. فتناقضات العمل والأسرة تبدو أكثر في الأسرة التي يعمل فيها كلا الزوجين، ذلك لأن كليهما يقضيان (80) ساعة خارج البيت كمعدل. في حين أن الرجل هو الذي يقضي فقط (40) ساعة خارج البيت في الأسرة التقليدية.

وبعبارة أخرى، تسعى الأسرة العصرية لتحقيق الاستقرار الاقتصادي بثمن تقليص فرص وجود أعضائها معاً وعلى حساب الشعور بالتضامن فيما بينهم. وفي الجانب الآخر، ونظراً إلى الدور التقليدي والتكاملي

للمرأة وهي التي تأخذ على عاتقها مسؤولية تربية الأولاد ورعايتهم، فإن غالبية النساء يعانين من تناقض وتضاد ما بين التوقعات والمسؤوليات والتزامات العمل والأسرة.

وتبين الدراسات، أن العمل اليومي للمرأة خارج المنزل، يعتبر نوبة العمل الأولى، وأن نوبة عملها الثانية تبدأ آخر النهار عندما تعود إلى البيت. وكنتيجة لذلك فإن النساء العاملات يعملن أكثر من أزواجهن (150) ساعة في الأسبوع. ومع أن الزوج وأفراد الأسرة الآخرين يساعدون المرأة في الشؤون المنزلية في مثل هذه الأسر، إلا أن المسؤولية الأصلية لإدارة البيت ورعاية الأطفال تقع على عاتق النساء. فبالإضافة إلى مشكلة نوبة العمل الثانية بالنسبة للمرأة، فإن التنافس الخفي بين الكثير من الأزواج والزوجات العاملات هو أيضاً أمر لا مفر منه. فالعلاقات الوثيقة بين الزوج والزوجة تتوتر أحياناً وينعدم الانسجام في داخل الأسرة حيث يؤدي ذلك إلى شعور المرأة بالكآبة والإنهاك[1].

وتعتقد جيلبرت Gilbert (1985) أن النساء يسعين بوعي أكبر مع أزواجهن للمشاركة في الأدوار العائلية والعمل خارج المنزل، إلا أن هذه المساعي لم تصل إلى نتيجة واضحة بدرجة كبيرة من الناحية العملية. ورغم التقدم الكبير الذي أُحرز في مجال الحصول على أهداف متساوية ومتكافئة في الحياة الزوجية، فإن النساء ما زلن يتحملن العبء الأكبر من المسؤولية على صعيد القيام بالشؤون المنزلية ورعاية الأولاد. فهذا الأمر يخلق مشاكل ناجمة عن العبء الإضافي للعمل بالنسبة للنساء، ويظهر عادة على شكل تضارب في الدور الجنساني والنضال على صعيد السلطة

(1) شكوه نوابي نجاد، روانشناسی زن، ص81.

والتبعية في العلاقات الزوجية وتعارض في مجال التقدم والتنافس ونماذج المشاركة في الأدوار والتوتر الذي ينجم بخصوص العناية بالأولاد وصعوبات الارتباط بين الزوج والزوجة. وهذه المسألة تخلُّ في طبيعة الحياة العائلية وصيانة وبقاء العلاقات بين الرجل والمرأة.

وتبين الدراسات والأبحاث، أن الرجال والنساء ذكروا معاً وجود التضارب بين متطلبات العمل ومستلزمات ومتطلبات الأسرة؛ إلا أن مشاكل النساء في هذا المجال أكثر عادة؛ لأنهن يعملن في مجالين بدوام كامل.

وبعبارة أخرى: إن النساء الأكثر ارتباطاً وتعلقاً بعملهن والراغبات في تخصيص وقت أكثر للعمل، ويفكرن في عملهنّ عندما يقمن بأنشطة أخرى يواجهن تناقضاً أكبر بين العمل والأسرة، منه عندما يكون تعلقهن بالعمل بدرجة أقلّ. فالنساء المتعلقات جداً بعملهن يشعرن إلى حد كبير بالقلق والذنب حول ما إذا كنَّ يقمن بمسؤولياتهن العائلية بالشكل المطلوب والمقبول أم لا. وأشار الباحثون إلى أن النساء يتمتعن بصلاحيات أقل قياساً بالرجال في مجال التحكم بمتطلبات الدور[1].

ويكتب رابرت ليت في كتاب «الحياة السياسية»: إن مشاركة النساء في الشؤون السياسية وأي علاقة خارج البيت تعني سرقة من حصّة الأسرة. ويلقي بارسونز أيضاً في نظرية «فصل الأدوار» باللائمة على عمل النساء، انطلاقاً من أن عمل النساء يعرض نظام الأسرة للخطر ويعود بتبعات وعواقب سيئة على الأولاد.

---

(1) Bray, J.H., **From marriage to remarriage and beyond**, p.295-319.

إذ إنه يعتقد أن تغيير فرص العمل وإيجاد فرص عمل للمرأة متساوية مع الرجل يؤدي إلى تلاشي هيكل وبنية الأسرة، واختلال نظام المجتمع الفعلي.

4 ـ علاقة الأم ـ الطفل (أسس علم النفس النظرية)

إن الأمومة ليست مسألة خاصة بالإنسان والمجتمع البشري فقط، بل هي مسألة موجودة لدى الحيوانات أيضاً. ويؤكد قائمي أن دافع الأمومة هو دافع غريزي تماماً لدى الحيوانات على الأقل، إلا أن دافع الأمومة لدى الإنسان له علاقة بالثقافة إلى حد كبير. ومن هنا، يمكن القول، إن الله قد أودع الأمهات الرغبة الفطرية للعناية بالطفل وبتربيته. وتظهر هذه الرغبة إلى العيان خلال أعوام البلوغ وتصل إلى أعلى مراحلها خلال فترة الحمل[1].

وتوجد متغيرات عديدة ومترابطة ومتواصلة من التجارب على صعيد تجربة الأمومة والعناية بالأطفال، فهناك في جانب من هذا التواصل الأم التي غاية ما تسعى إليه هو العناية بطفلها، وفي الجانب الآخر منه الحرمان الكامل من وجود الأم. إلا أن الحقيقة، تقع في الغالب بين هذين الحدين[2].

ومما لا شك فيه، هو أن حنان الأم من الحاجات المهمة للإنسان. وفي هذا المجال، فإن حنان الأم بمثابة حاجة خاصة، وفي حال حرمان الأطفال من هذا الحنان، سوف يواجهون مشاكل كثيرة.

---

(1) علي نائمي، نقش مادر در تربيت، ص277.

(2) Karmel,E.,**Growing and Becoming**, p.121.

فالجنين الذي لم ير النور بعد لديه مشاعر وعواطف بدائية؛ ولكن مهمة ومصيرية؛ حيث إن هذه المشاعر والعواطف تخلق «الحياة الأساس الأولية». ومع ولادة الطفل، فإن إطار العلاقات المؤثرة عليه يزداد اتساعاً، فإذا كانت العلاقات داخل الأسرة تعتمد على أدوار مرنة، فإن أعضاء مثل هذه الأسرة سوف يفتقرون إلى الخصائص الفردية، ويرون العالم من خلال إطار محدد. وبعبارة أخرى: إن البنية الشخصية لأعضاء مثل هذه الأسرة سوف تكون «مقولبة». ومن هنا، يتعذر عليهم التحلي بالشجاعة وخلق الدوافع والقوة اللازمة للتطور والرقي في الحياة. وأما إذا لم تكن العلاقات داخل الأسرة نمطية ومقولبة، وإن اعتمادها على الأدوار المرنة يكون بما يتناسب مع تغيير الأوضاع، فإن أعضاء يتحلون بالصفح ويكون عالمهم الداخلي زاخراً سوف يترعرعون في داخل هذه الأسرة.

ويعتبر جون بالبي Bowlby، أن حنان الأم بالنسبة لسلامة الطفل النفسية مهمٌّ خلال فترتي الرضاعة والطفولة كأهمية الفيتامينات والبروتينات لسلامته الجسدية. ومن هنا، يمرّ الطفل بثلاث مراحل عند فصله عن الأم:

- **الاعتراض**: على سبيل المثال الصراخ والاضطراب والعناد.
- **اليأس**: على سبيل المثال عدم الرغبة في الآخرين، والقيام بحركات مكررة والمشي جيئة وذهاباً.
- **اللامبالاة**: على سبيل المثال انتهاء تعلق الطفل بالأم.

وهو يعتبر أيضاً تعلق الطفل بالأم الظاهرة الأولى التي لا تكون ناجمة عن حاجة أخرى. فهذه الحاجة تطورت من الاتصال المباشر مثل

الاحتضان، إلى أشكال رمزية، وهي تتوسع من حيث الزمان والمكان. ومن هنا، تصبح نوعية العلاقة أكثر أهمية من مقدارها تدريجياً.

فعلاقة الطفل بأمه وتعلقه بها يؤثر بشكل كبير على نمو شخصيته، بحيث إذا لم يتبلور التعلق الأصلي فإن الطفل سوف يتعرض لأضرار نفسية شديدة [1].

ويعتقد أبراهامسون Abrahamson، أن حنان الأم بالنسبة للطفل هو بمثابة فيتامين نفسي ومصدر لتلبية حاجاته. فقد بينت الأبحاث التي أُجريت في هذا المجال، أنه إذا حدثت في داخل العائلة اضطرابات عاطفية متعاقبة خلال السنوات الأولى من حياة الطفل، والتي هي سنوات تتبلور فيها شخصيته ويتأثر خلالها بالمحيط الذي يعيش فيه، فإن النمو العاطفي للطفل يتوقف[2].

ففصل الأطفال عن أمهاتهم يشكل ضرراً وخطراً على شخصية وكيان الأطفال، ويؤثر على حاضرهم ومستقبلهم ويؤدي إلى تغيير نموهم. وتبين الدراسات وجود علاقة مباشرة بين حرمان الطفل من الأم وسلوكياته غير الاجتماعية. ومن هنا، يمنع فصل الطفل عن الأم النمو الطبيعي للطفل بشكل عام مضافاً إلى الآثار المختلفة والثانوية الأخرى[3].

فقد كان يُعتقد في السابق أن الأم هي مجرد مصدر للحاجات الغذائية للطفل فقط؛ إلا أن الدراسات والأبحاث النفسية، خاصة تلك

---

(1) Bowlby, **Maternal Care and Mental Health**, p135.

(2) ديفيد أبراهامسون، **روان شناسى كيفرى**، ترجمة پرويز صانعي، ص35.

(3) ميشيل روتر، **محروميت از مهر مادرى**، ترجمة هادي سليمي أشكوري، ص35.

التي قام بها هاري هارلو، قد بينت أنه رغم أهمية الحاجات الغذائية بالنسبة للطفل، فإن حاجة الطفل إلى اللمس والشعور بالأمن تجعله متعلقاً بالأم.

فالاختبارات المعروفة التي قام بها هارلو تبين، أن هناك شيئاً أكثر من الحاجة إلى الغذاء في العلاقة التي تربط الطفل بالأم وأن الأمن العاطفي وتعلق الطفل بالأم يلبي الحاجات الأساس للطفل، إلا أن طبيعة هذا التعلق تختلف من طفل إلى آخر. ومما لا شك فيه هو أن هذا التعلق، هو تعلق يرافقه الشعور بالأمن وليس تعلقاً يرافقه انعدام الشعور بالأمن لدى الطفل[1].

كما أكد جان بياجة أيضاً أهمية هذه التجارب في النمو المعرفي للطفل. فتأثير السلوك المناسب للأم على طبيعة النمو الاجتماعي والعاطفي للطفل هو حيوي، حيث يتجلى ذلك في قبول الأم للطفل[2].

وأكد فرويد Freud كذلك على دور الأم خلال المرحلتين الأولى والثانية للتحول والنمو النفسي للطفل (الفمية Oral والمقعدية Anal، معتبراً الأم أهم مصدر لتأمين حاجات الطفل، والممهدة لتطوره عن هذا الطريق. وفي المرحلة الثانية النفسية ـ الجنسية (الشرجية)، فإن الأم بمثابة عشيقة الطفل تصبح في تعارض مع رغبته في السيطرة على محيطه،

---

(1) Seligman,M.,E., **Learned optimism**, p.48.

(2) ريتا آل. أتكينيون زمينه، **روان شناسى هيلگارد**، ترجمة محمد تقي براهني وآخرون، ص32.

بحيث إن أي إفراط أو تفريط في إبداء المحبة للطفل يؤدي إلى عدم نمو الطفل بشكل طبيعي خلال كلتا المرحلتين[1].

وفي ضوء هذه النظرية، فإن وجود الأم ضروري لنمو الطفل من جانب، وفي الجانب الآخر فإن طبيعة هذه العلاقة تصبح في الدرجة الأولى من الأهمية. ومن هنا، فإن عمل الأم سيكون عقبة أمام نمو الطفل إذا كان يوجد خللاً في الحاجات الجسدية والنفسية للطفل.

وقد درس اشبيتز (Spitz) تأثير علاقة الطفل بالأم على نموه في العام الأول من حياته. وتبين وفقاً لهذه النظرية أنّ الطفل في عامه الأول، ينتقل تدريجياً من عدم المعرفة بالمحيط الخارجي وجهله مصدر متلقياته الحسية المتنوعة إلى أن يتكون لديه فهمٌ منظمٌ عن أمه. فمن وجهة نظر اشبيتز، مرحلة تبلور موضوع العشق (الأم) الذي هو بمثابة موضوع خارجي منسجم تستقر عليه عواطف الطفل ومشاعره، هي مرحلة متأزمة. فغياب الأم نسبياً أو بشكل كامل خلال هذه المرحلة من الممكن أن يكون له ومن جهات عدة دور في حصول الاضطراب والكآبة لدى الطفل وعدم قدرته على مواجهة المشاكل اللاحقة في حياته[2].

وبحسب هورني (Horney) الحاجة إلى الأمن من الحاجات الأساس للطفل. ويعتقد أن شعور الطفل بالأمن يتأثر بطبيعة تعامل الوالدين معه، وأن أهم أسلوب لإضعاف شعور الطفل بالأمن هو عدم إبداء المحبة والدفء تجاهه. ومن هنا، فإن أهم مسألة على صعيد علاقة الأم العاملة

---

(1) ريتا آل. أتكينيون وآخرون، مصدر سابق، ص45.

(2) المصدر نفسه.

مع طفلها هي سلوك الطفل وخصائصه الأخلاقية التي من الممكن أن تتأثر بالوضع الذي تعيشه الأم[1].

ويمكن إيضاح هذه الظاهرة بالاستعانة بمفهوم «الاستبدال» Displacement في النظام الفرويدي أيضاً. فالاستبدال هو آلية دفاعية يتم خلالها إبداء الغضب حيال شخص ضعيف بدلاً من شخص قوي وخطير. ومن هنا فمن الممكن أن تقوم الأم عن غير قصد بنقل مشاكلها في العمل إلى علاقتها مع طفلها ما يؤدي إلى اضطرابه وشعوره بانعدام الأمن[2].

وقد أكد كل من باريس وكابلان (1980) أيضاً على أن الأب والأم هما الركنان الأساسيان للأسرة، يسهلان النمو النفسي لطفلهما من خلال إيجاد محيط آمن وسليم له[3].

وتعتقد شين (Sheen) (1978) أن غياب أحد الأبوين عن محيط الأسرة يخل بتوازنهما ويترك آثاراً سيئة على نمو الأطفال بشكل طبيعي[4].

فكافة الدراسات والأبحاث الآنفة الذكر تبيِّن النمو الاجتماعي والعاطفي وإيجاد التعلق الأولي لدى الطفل، حيث إن للأم في هذا المجال دوراً مهماً للغاية.

---

(1) Schultz, R., and Heckhausen, J., **A life span model of successful again**, p.702-714.

(2) Cassidy, J., and Berline, **Theory and research, child development**, p.971-991.

(3) T., S., parish, and T., F., **Father and Mother Loss**, p.836.

(4) M., Shin, **Father Absence and Children Cognnidren Cognitive Development Child**, p.35.

1 ـ 4 ـ تأثير عمل الأم على نشوء التعلق الأولي ونمو وترعرع الأطفال

تشير الدراسات والأبحاث إلى أن التعلق الأولي للطفل بالأم وعلاقته العاطفية والدافئة معها تؤثر بشكل عميق على نموه الجسدي والنفسي.

وعلى هذا الأساس تُطرح الأسئلة التالية :

كيف يتبلور هذا التعلق في ظل الأوضاع الحالية؛ إذ يزداد عدد النساء والأمهات الراغبات في العمل خارج المنزل؟

ما هي التغييرات التي سوف تحصل في عملية النمو النفسي والاجتماعي للطفل في حال كُلف شخص آخر في الأسرة أو روضة من رياض الأطفال برعاية الطفل ؟

تتوجه المرأة اليوم إلى القيام بأعمال وأدوار جديدة نظراً إلى الأوضاع الاجتماعية وضرورة التكيف معها. وقد حصلت المرأة على هوية جديدة والمزيد من التجارب في مختلف المجالات والأنشطة الاجتماعية والدراسية والمهنية. ومن الطبيعي أن هذه التطورات كانت لها تأثيرات مهمة على نظرة المرأة وأداء دورها وكذلك على العلاقات بين أعضاء الأسرة؛ ذلك لأن النساء مجبرات على الحفاظ على الأواصر الأسرية وشبكة العلاقات داخل الأسرة مضافاً إلى واجباتهن البيتية، وحضورهن في ساحات العمل، وتحمل الابتعاد عن الأطفال. فهذا الفصل بين الأم والطفل قلص المحيط الحيوي النفسي للطفل، ومن الممكن أن يخلق نوعاً من الجوع والشعور بانعدام الأمن. أو بعبارة

أخرى يؤدي إلى سوء تغذية نفسية وعاطفية لدى الأطفال، وهو ما يشكل الهاجس الأصلي للأمهات العاملات.

وتقول ألين جودمان Ellen Goodman (1995) في تحليلها لعمل النساء: «نحن نشيد بنساء الطبقة الوسطى اللاتي يتركن العمل من أجل أطفالهن، وإن أي زعيم منصف لا يدين هؤلاء النساء، ولا يلومهن على اعتبار أنهن أشخاص لا يشعرن بالمسؤولية».

فأهم مسألة تُلاحَظ في الدراسات والأبحاث التي أجريت في هذا المجال هي أن الأم تعتبر محفزاً دائماً للطفل بحيث إن الخبراء يعتقدون: «أن الأمهات هن المفتاح الأصلي لتعليم الأطفال التكلم». ومن هنا، فإنه وفقاً لنظرية «الأمهات العاملات العائدات إلى العمل»، فإن للنساء تأثيراً على قدرة الأطفال على التعليم قبل بلوغهم الشهر التاسع من أعمارهم. وبعبارة أخرى، إن الأمهات اللاتي يعملن ثلاثين ساعة في الأسبوع خلال العام الأول من عمر الطفل من المحتمل جداً أن تكون لديهن درجة أقل من الحساسية على صعيد العلاقات بين الأم والأطفال وفي أدنى مستوى بالنسبة لرعاية الطفل عندما يكون في الثالثة من عمره وهن أقل ثباتاً في رعاية الأطفال والعناية بهم. ويمكن لذلك أن يعني، أنه عندما تعمل الأمهات تصبح مهارة ارتباطهن بأطفالهن ضعيفةً، وذلك لعدم وجود الوقت الكافي لديهن لتحسين هذه المهارة. وحتى لدى عودتهن إلى البيت، فهن غير قادرات على القيام بذلك بسبب ما يشعرن به من تعب ذهني ـ جسدي وحتى عاطفي أحياناً[1].

---

(1) Zaslow, Mand Gallagher, "**Work Family Mismatch Through a Child Development Tens**", In: Suzanne Bianchilynne Casper, Work Family, Health, and Well- Behng, p.13-15.

ومن هنا، وفي ضوء الدور الأساس للأم في مجال رعاية الطفل والعناية به في كافة المجالات وخاصة خلال الأعوام الأولى من نموه، يُطرح هذا السؤال وهو: هل إن النساء العاملات عندما يتواجدن في البيت إلى جانب أعضاء الأسرة قادرات على التعويض عن فترة غيابهن عن البيت؟ فالمعطيات والأبحاث الموجودة بخصوص عمل الأمهات وتأثير ذلك على الأطفال والقلق حول الوضع المحتمل غير المناسب للأطفال الذين لديهم أمهات عاملات قد أدى إلى أن تبادر أكاديمية العلوم الأمريكية في عام (1982) إلى القيام بإعادة نظر بحثي واسع. فقد أعاد عدد من علماء العلوم الاجتماعية المعروفين النظر في جميع الشواهد والأبحاث التي تبين عدم تأثير عمل الأمهات بشكل دائم على نمو الطفل.

وبينت نتائج هذه الدراسة أن عمل الأمهات لا يمكن أن يكون بمثابة مجموعة موحدة تكون ذات تأثير متشابه على الأطفال؛ ذلك لأن الأمهات يعملن لأسباب متباينة ومختلفة.

كما أن بعض الأمهات يبدأن بالعمل أو يتركن العمل عندما يكون أطفالهن في مراحل مختلفة من النمو. في حين أن عملهن هو في مجالات عائلية واجتماعية متباينة. وفي بعض الحالات فإن هذه الأدوار المتعددة تحظى بالحماية. وفي حالات أخرى لا يحظى عمل الأمهات بالحماية. وتبين دراسة أُجريت في عقد السبعينات من القرن الماضي حول الأطفال الذين لديهم أمهات عاملات، أن هؤلاء الأطفال يتلقون درجة أقل من العناية والاهتمام إذا كانت الأم تعمل بدوام كامل قبل بلوغ الطفل سن الخامسة من عمره.

وقد بادر لويس هافمن إلى إعادة النظر في الأبحاث التي أجريت

على مدى خمسين عاماً حول عمل الأمهات. فأغلب هذه الدراسات استندت إلى هذه الفرضية وهي «أن لعمل الأمهات تبعات وعواقب سلبية على نمو الطفل». وبمراجعته الخلفية التاريخية لهذا المجال البحثي، رأى هافمن، أن الأمهات العاملات مقارنة بالأمهات ربات البيوت يخصصن وقتاً أقل للعناية بالأطفال، فعمل الأمهات وخاصة خلال الفترة الأولى من حياة الأطفال له تأثيرات سلبية أكثر على نموهم. ويكتب الجراح أخصائي الفسيولوجيا والبايولوجيا الفرنسي، ألكسيس كارل: «إن تعليم الطفل وتربيته يتطلب دقة مستمرة، لا يمكن توفيرها إلا من قبل الأم والأب؛ ذلك لأن الأبوين وخاصة الأم تعرف منذ بداية حياة الطفل بخصائصه الجسدية والنفسية وكفاءاته»[1].

فالخطأ الكبير للمجتمعات المعاصرة هو أنها قامت باستبدال محيط الأسرة وأحضان الأم بروضة الأطفال والمدرسة التمهيدية منذ الأعوام الأولى من عمر الطفل. ويجب اعتبار ذلك ناجماً عن تساهل النساء. فالأمهات اللاتي يرسلن أطفالهن إلى رياض الأطفال للتفرغ للعمل الإداري والنشاطات الأدبية والفنية أو قضاء أوقاتهن بالكسل يتسببن في تعطيل دور الأسرة التي يمكن للأطفال تعلم الكثير من الأمور في محيطها. ذلك لأن نمو الطفل الذي يعيش في داخل محيط أسرته هو أكثر من الأطفال الذين يعيشون بين أترابهم في المدارس الداخلية.

وقد درس كل من بيدر Bayder وبروكز Brooks خلال بحث، تأثير عمل الأم على أداء الأطفال قبل مرحلة الابتدائية حيث تبين لهما وجود

---

(1) Hoffman, Iois, **Developmental psychology today**, p.36.

علاقة بين فترة ومقدار عمل الأم في العام الأول من حياة الطفل من منظور الأداء المعرفي والسلوكي للطفل خلال الأعوام الثلاثة بعد ذلك. وبالطبع، فإن فترة عمل الأم كانت أهم عامل في هذا المجال، أي إن أداء الأطفال الذين لم تدخل أمهاتهم عالم العمل حتى الربع الرابع من العام الأول من حياتهم كان أفضل مقارنة بالأطفال الذين بدأت أمهاتهم بالعمل قبل ذلك الوقت. فدخول الأمهات إلى عالم العمل في الربع الثاني من العام الأول من حياة الطفل كان له تأثير سلبيٌّ أكبر على الأداء المعرفي والسلوكي للطفل مقارنة بالربع الأول[1].

وقد كتبت جمعية الدفاع عن الأطفال التابعة لمنظمة الأمم المتحدة في تقرير لها: «أن في حدود ستين بالمئة من الأمهات اللاتي يعملن لديهن أطفالٌ دون سن السادسة، وقد ازداد عددهن بمقدار خمسين بالمئة منذ العام 1975 وإلى الآن. وإن غالبية الأمهات العاملات كان لديهن أطفال صغار في عام 1993، حيث إن (54) بالمئة من النساء العاملات كنّ من الأمهات اللاتي لديهن أطفالٌ دون سن الثالثة وإن (64) بالمئة كنَّ من اللاتي لديهن أطفال بين الثالثة والخامسة من العمر»[2].

ويرى اشبيتز R. Spitz، إن حالات الفصل التي تحصل قبل أن يبلغ عمر الطفل في حدود (18) شهراً من الممكن أن تؤدي إلى درجة إصابة الطفل بحالة «الكآبة الاتكالية» والتي تظهر أعراضها بشكل انعدام الاشتهاء النفسي والاختلال في السلوك الغذائي وتوقف النمو والتأخير في النمو النفسي ـ الحركي.

---

(1) ريتا أل.، إتكينسون وآخرون، مصدر سابق، ص51.

(2) H.Goldenberg, **Counseling Today's Family**, p.79.

وعلى صعيد آخر فقد بينت الدراسات التي قام بها الأطباء النفسيون هي الأخرى، أن اختلالات عاطفية لدى الأطفال مثل البطء في الكلام وانخفاض مستوى الذكاء وخمول في الحركة وردود الأفعال العاطفية السطحية والاختلال في الحواس وضعف القدرة على التفكير التجريدي يمكن أن تكون من بين التبعات السيئة لحرمان الطفل من الأم[1].

ومن هنا، يمكن القول بشكل عام إن هناك تأكيداً على العلاقة العاطفية بين الأم والطفل في عبارات أريكسون Erikson «موضوع العشق وعشق الموضوع»، و«الثقة في مقابل عدم الثقة»، و«استقلال العمل في مقابل الخجل والتردد» (حتى سن الثالثة تقريباً)، وكذلك تقديم أنموذج بالبي حول التعلق (عمل الحماية والأمن الذي توفره الأم مع من ينوب عنها التنشئة الاجتماعية) والتأكيد على مرحلة التوتر العاطفي خلال الأشهر الستة الأولى من عمر الطفل.

ونلاحظ في التعاليم الإسلامية أيضاً أن للأم أولوية على الأب في مجال حضانة الابن والبنت (الرعاية والتربية) حتى سن السابعة[2].

وبالتالي فإن حضور الأم لفترة أطول إلى جانب الطفل، خاصة خلال السنوات الأولى من عمره يوفر الحاجات الجسدية والعاطفية والنفسية والمعرفية اللازمة لتبلور شخصية الأطفال ونموهم العاطفي بشكل طبيعي.

---

(1) علي أكبر شعاري نجاد، **روان شناسى رشد**، ص72.

(2) محمد بن حسن الحر العاملي، **وسائل الشيعة**، ج21، أبواب النفقات، باب 1 و2، ص509 ـ 514.

وإن غياب الأم بسبب العمل من الممكن أن يوفر الأرضية لحصول اختلالات واسعة لدى الأطفال.

ويتصور البعض أن دور الأم في التربية يبدأ عندما يقوم الطفل بالتمييز بين الجيد والسيئ، ويكون قادراً إلى حد ما على تشخيص ما هو صالح أو فاسد من الأمور؛ إلا أن الإسلام يرى أن تأثير الأم على الطفل يعود إلى فترة الحمل وحتى إلى مرحلة انعقاد النطفة أيضاً.

ويقيم الطفل عندما يكون جنيناً في رحم أمه لأشهر طويلة علاقة مع جسد الأم وروحها. وهو بحاجة إليها لفترة طويلة أيضاً بعد ذلك لنموه واستمراره في الحياة، وهو بحاجة إلى وقت طويل لكي يكون قادراً على تلبية احتياجاته وحده. فكل هذه الأمور بحاجة إلى صبر وسعة صدر كبيرين، منحه الله الأمَّ لكي تأخذ بيد طفلها نحو الكمال. وفي هذا التعلق والحاجة حكمة كي يكون الطفل على ارتباط دائم بالأم وليكبر ويترعرع في ظل رعايتها ليصل إلى الكمال.

فمن حق الطفل الذي يولد أن يكون إلى جانب أمه وأن ينعم بحبها وحنانها، وأن تلبي الأم بشكل مناسب متطلباته كلما بكى، وأن ينام في حضنها أو أن يشرب حليبها. فإذا لم يتم الاهتمام بشكل جيد باحتياجاته ولم يتم التعاطي بالشكل اللازم مع ردود أفعاله فإنّ الطفل لن يتسم في المستقبل بثبات الشخصية وسوف يؤول حاله إلى عدم الانسجام الأخلاقي. فحضور الأم إلى جانب الطفل يؤدي إلى شعور الطفل بالثقة بالمحيطين به. وإن هذا الشعور مفيد جداً للطفل ويؤدي إلى أن يكون قادراً بشكل أفضل على تحمل الإخفاقات التي سوف يواجهها في حياته. وكذلك إذا لم ينشئ الطفل علاقات عاطفية جيدة في الأسرة، فلن يكون

قادراً على التعرف على محيطه بالشكل الذي تزدهر فيه كفاءاته. وقد بينت التجربة أن الأطفال الذين ترعرعوا في دُور الحضانة غير قادرين على إقامة علاقات ودية وحميمة مع المحيطين بهم.

كما إن التعاطف وإقامة علاقات صداقة وودٍّ مع الأطفال هي السبيل إلى الحيلولة دون لجوئهم إلى الانحراف والجريمة والإجرام. فإن الأم باعتبارها الشخص الذي له علاقة مباشرة مع أطفالها، وهي تتولى مسؤولية الإشراف على الشؤون الداخلية للأسرة، باستطاعتها إقامة هذه العلاقة مع أطفالها، وأن توفر الأرضية لتحلي أطفالها بالمزيد من الاستقلال والثقة بالنفس.

2 ـ 4 ـ العلاقة بين عمل الأمهات وانخفاض مستوى ذكاء الأطفال

تبين الأبحاث والدراسات أن إظهار الأم حبها وحنانها للطفل يؤدي إلى أن يكون الطفل أكثر ذكاءً. وقد بينت الدراسات التي قام بها جولد فارب بشكل خاص، أن الأطفال المحرومين من حب الأم وحنانها، هم أقل ذكاءً مقارنة بالأطفال الذين يعيشون حياة طبيعية. ورغم أنه ليس بالضرورة أن يؤدي مجرد الحرمان من حنان الأم إلى انخفاض مستوى الذكاء لدى الطفل، إلا أن الحالة يمكن أن يكون سببها وجوده في المؤسسات التربوية ومؤسسات رعاية الأطفال بدل رعاية أمه[1].

وقد درس فريق من الخبراء في علم النفس كيفية تأثير هذه العوامل على نمو وذكاء الأطفال في مثل هذه المؤسسات. وقد قام أحد علماء

---

(1) ليلى طالقاني، «مهر مادرى كودك را باهوش مى كند»، صحيفة جام جم، ش577، 2002، ص39.

دنيس Dennis في عام 1960 بدراسة حول تأثير مثل هذه العوامل على الأطفال الذين معدل مستوى ذكائهم أقل من المتوسط، فتبين له أنه رغم أن الأطفال كانوا يخضعون لرعاية جسدية، أي إن المأكل والملبس كان متوفراً لهم بدرجة كافية، فإن هؤلاء الأطفال إما ما كانوا يتحدثون أو يلعبون مع العاملين في هذه المراكز، وإما إنهم ما كانوا يتلقون التشجيع خاصة عندما كانوا يلعبون. فالحرمان من حنان الأم كان قد تسبب في انخفاض مستوى ذكائهم مضافاً إلى حرمانهم من المحفزات المتنوعة.

وقد اهتم روتر أيضاً في دراسة له حول حاجات الأطفال بمسألتين أساسيتين هما :

- أن تتوفر الفرصة اللازمة للطفل لبلورة تعلقه بالآخرين.
- أن المحيط العائلي للطفل يجب أن يخلو نسبياً من الضغوط النفسية وأن تكون العلاقات داخل الأسرة دافئة وودية .

ومن هنا، فإن حضور الأم وطبيعة علاقتها بالطفل يجب أن تتم بسرور ومن دون توتر وضغوط نفسية[1] .

3 ـ 4 ـ تأثير عمل الأمهات على الأطفال خلال سنوات ما قبل المدرسة (تأثير رياض الأطفال على الأولاد في مرحلة الطفولة)

يعتقد أصحاب رأي مثل جون آندره Anders (1979) وهافمن Hoffman (1980)، أن الأمهات العاملات يعرضن أطفالهن بشكل عام على ما يبدو إلى نوعين من الأضرار النفسية على الأقل عندما يرسلن أطفالهن إلى محيط عمومي :

(1) ميشيل روتر، مصدر سابق، ص35.

وفقاً لـ «فرضية الأم الواحدة»، فإن شخصاً واحداً فقط يجب أن يتولى رعاية الطفل لكي يظهر لديه شعور بالتعلق. وعلى هذا الأساس، فإن الطفل سوف يعاني من الاضطراب ويحصل خلل في عملية تعلقه لو قام برعايته عدة أشخاص.

ووفقاً لـ «فرضية الحرمان من المحفز» فإن الأطفال الذين يخضعون لرعاية جماعية لا يتمتعون بالرغبة والدوافع الكافية وبالنتيجة من الممكن أن يحصل تباطؤ في نموهم الاجتماعي والمعرفي[1].

وفي ضوء المعطيات البحثية، فإن الأطفال الذين يقضون أكثر من (35) ساعة في الأسبوع في رياض الأطفال، تبدر منهم سلوكيات مناوئة للمجتمع بدرجة أكبر مقارنة بالأطفال الذين يقضون ساعات أقل بعيداً عن البيت. وبالطبع فإن هذه الدراسة قد بينت التأثيرات الإيجابية لهذه المراكز أيضاً، فهؤلاء الأطفال أكثر جرأة، إلا أنهم كانوا في الغالب «أكثر مناوءة للمجتمع وأكثر قلقاً واضطراباً». فالأطفال الذين يذهبون إلى رياض الأطفال وهم دون سن الثالثة والنصف يتمتعون بنموٍّ ذهني أسرع نتيجة اختلاطهم بأطفال أكبر منهم سناً، إلا أن ظهور الاضطرابات لديهم أكثر احتمالاً. ووفقاً للدراسات التي قام بها باحثو جامعة آكسفورد فإن هذه المراكز باستطاعتها تحسين النمو الفكري للأطفال، إلا أن هذه المراكز من الممكن ألا تكون مكاناً مناسباً لبلورة مشاعرهم.

وبالطبع فإن الدراسات بينت أن الأعوام التي يبدأ فيها الطفل بالذهاب إلى رياض الأطفال لم تؤثر بشكل كبير على سلوكه، بل إنه

---

(1) المصدر نفسه.

كلما بقي الأطفال لفترة أطول في رياض الأطفال ارتفع احتمال ظهور مثل هذه السلوكيات غير الاجتماعية لديهم .

وتبين دراسات أخرى، أن الأطفال الأمريكيين الذين يوضعون في رياض الأطفال طول الوقت قبل بلوغهم شهرهم الثاني عشر يُبدون في «الوضع الغريب» Strange Situation [1] تعلقاً غير آمن من نوع الرغبة في الابتعاد Resistant Attachment [2]، أكثر من الأطفال الذين يبقون في المنزل. وهذا يعني أن الأطفال الذين يعيشون يومياً بعيداً عن والديهم وبالأخص عن «الأم» ويوضعون في رياض الأطفال منذ البداية يعانون من خطر مواجهة مشاكل على صعيد نموهم[3] .

وتبين الدراسات، **أولاً**: أن الدراسات التي أجريت حول علاقة رياض الأطفال بما يُعرف بـ«التعلق الآمن» Secure Attachment لدى الأطفال تشير إلى أن درجة الشعور بانعدام الأمن هي أكبر لدى أطفال رياض الأطفال إلى حد ما من الأطفال الذين لا يذهبون إلى رياض الأطفال (36 بالمئة في مقابل 29 بالمئة)[4] .

وثانياً: نظراً إلى أن الأوضاع العائلية تؤثر على التعلق الآمن[5]،

---

(1) حالة تستخدم على نطاق واسع لتقييم طبيعة المودة والارتباط بين العامين الأول والثاني من عمر الطفل.

(2) في هذه الحالة فإن الطفل يبدي اللامبالاة لدى حضور الأم. ولكن يشعر بعدم الارتياح عندما تتركه الأم عادة. وعند الالتقاء بالأم مرة أخرى فإنه يبتعد عنها أو إنه يكون بطيئاً في هذا المجال، فلا يلتصق بالأم عادة عندما تحتضنه.

(3) Belsky, J., and Nezworski, **Clinical Implication of Attachment**, p.200.

(4) Roggman,L., **Infant day-care, attachment**, p.1429-1443.

(5) حالة يستعين خلالها الطفل بالأم كملجأ آمن للتعرف على المحيط. وقد يبكي الطفل أولاً يبكي عندما يبقى وحده؛ ولكن إذا بكى الطفل فإنه يكون بسبب غياب الأم لأنه يفضلها على أي شخص غريب آخر. فعندما تحضر الأم فإن الطفل يسعى بشكل فاعل للاتصال بها ويقل بكاؤه فوراً.

ولأن الأمهات العاملات يعتبرن الضغوط الناجمة عن القيام بعملين طوال الوقت (العمل ومسؤوليات الأمومة) مثيرة للتوتر بسبب شعورهن بالتعب والعجز، يتعاملن مع أطفالهن بدرجة أقل من العاطفة وبذلك يعرضن أمنهم للخطر.

فالأمهات العاملات الأخريات من المحتمل أن يعطين أهمية لاستقلالية أطفالهن حيث يقمن بتشجيعهم على ذلك، أو إن أطفالهن لا يخافون الوضع الغريب؛ لأنهم اعتادوا أن يكونوا بعيدين عن والديهم. وفي مثل هذه الحالة فإن مقاومة التعلق يمكن لها ألا تبين انعدام الشعور بالأمن بل تبين الاعتماد على النفس[1].

وثالثاً: إن رياض الأطفال غير المناسبة من الممكن أن تؤدي إلى إيجاد حالة القلق لدى الأطفال ذوي الأمهات العاملات. ولدى دراسة الرعاية الأولية للطفل[2] ـ أكبر دراسة طولية إلى الآن شملت ألف طفل مع أمهاتهم ـ قد بينت أن رياض الأطفال لم تؤثر وحدها على التعلق غير الآمن. ولكن تعريض الأطفال لمجموعة عوامل خطر المنزل وروضة الأطفال ـ فإن العناية المجردة من العاطفة في البيت والحضور لساعات طويلة في رياض الأطفال ـ قد زاد من درجة انعدام الأمن[3].

رابعاً: عندما يدخل الأطفال رياض الأطفال فإنه من المتوقع أن يبدي هؤلاء الأطفال حالة نفسية مؤلمة؛ لأنه يجب عليهم

---

(1) Hausfather, A. Toharia, **Effects of entry day-care quality and family characteristics on preschool behavior**, p. 441-448.

(2) National Institute of Children Health Development (Nichd).

(3) Nichd, p.501-502.

التكيف مع الوضع الجديد، أي الانفصال عن الوالدين (خاصة الأم)[1].

ومن هنا فإن وضع الطفل في مراكز الرعاية ورياض الأطفال خاصة في الأعوام الأولى من عمره لفترة طويلة يؤدي إلى إصابته بـ «حرمان مؤسسي»، و«عدم القدرة على الارتباط العاطفي المستقر»، و«عدم استقرار الشخصية».

وقد ذكرت سيسيلي هانلن من مؤسسة خدمات تنمية العناية بالأطفال خلال مؤتمر في مدينة ليدز: «يبدو أن هناك خيارات محدودة للغاية على صعيد التعاطي المطرد في العلاقة بين متطلبات خيارات الوالدين وحاجات الأولاد»[2].

4 ـ 4 ـ تأثير عمل الأمهات على تعليم الأولاد وتقدمهم في الدراسة

لقد أجريت دراسات كثيرة حول تأثير عمل الأمهات على التقدم الدراسي للأولاد؛ ولكن ما زال يوجد من يعتقد عدم وجود دليل علمي على أن عمل الأم يؤثر بشكل سلبي على التقدم الدراسي للطفل.

وتبين الدراسات الجديدة، وجود علاقة مباشرة بين درجة مشاهدة التلفزيون مع المشاكل الدراسية للأحداث؛ ذلك لأن احتمال ظهور مشاكل بخصوص درجة تركيز الأحداث ومواجهتهم اختلالات دراسية يزداد بازدياد فترة مشاهدتهم للتلفزيون، حيث إن هذا الأمر يؤدي إلى

---

(1) Ibid p.202.

(2) James and Ward, **Children Spending Long Hours at Nursery More Prone to Poor behavior**, p.512.

عدم قيامهم بالواجبات البيتية وضجرهم من المدرسة وتركهم الدراسةَ في المرحلة الثانوية وكرههم المدرسةَ. ويلاحظ هذا الترابط بصورة أقوى لدى الأطفال الذين يتمتعون بقدرات كلامية وذكاء أكبر وأبوين لديهما شهادات عليا(1).

وكما يعلم أكثر الناس، فإن بعض الوالدين لا يتواجدون في البيت عندما يذهب أطفالهم إلى المدرسة؛ ولذلك ليس هناك من يطلب منهم القيام بواجباتهم البيتية، وبالنتيجة فإنهم يقضون أوقاتهم في مشاهدة التلفزيون دون اعتراض من أحد. ومن هنا، فإن الأطفال الذين لديهم أمهات يعملن بدوام كامل، يبدون رغبة أقل في الحصول على درجات أعلى مقارنة بأترابهم.

وبينت دراسة قامت بها مؤسسة الدراسات الاجتماعية والاقتصادية، أن الأم إذا عملت قبل بدء مرحلة ذهاب الطفل إلى المدرسة فإن درجات دروس القراءة والرياضيات لأطفالها سوف تكون منخفضة وأن أطفالها سوف يكونون أقل مستوى من الناحية العاطفية(2).

ويقول البروفسور جان أرميش والبروفسور ماركو فرانسسكوني من جامعة «إيسيكس» Essex: إن هذه العيوب تبدأ من المرحلة الابتدائية، وتظهر في بداية سنوات البلوغ بالحصول على درجة أدنى من التعليم ونسبة أعلى من البطالة وازدياد احتمال الإنجاب المبكر. فالعودة المبكرة

---

(1) Wladis Hoffman, **The Effects of The Mother's Employment of the Family and the Child**, p.9.

(2) Ibid, p.12.

للأم إلى العمل، ستؤدي إلى تقلص فرص تقدم الطفل دراسياً وحصوله على مستوى أعلى من الدرجات من (60) بالمئة إلى (50) بالمئة؛ إلا أن نماذج عمل الآباء تؤثر على هذه العملية بدرجة أقل.

ويبين البروفسور فرانسسكوني في جانب آخر من هذه الدراسة: «حتى إن أطفال الأمهات المتعلمات اللاتي يعملن بدوام كامل، يعانون من مستوى تعليمي أقل، إلا أن مساوئ ذلك هي أقل درجة مقارنة بأطفال الأمهات الأقل تعليماً».

وتبين هذه الدراسة أيضاً، وجود علاقة بين الأطفال الذين هم في مستوى تعليمي أدنى وخطر تعرضهم للبطالة أو الحمل غير المخطط له في المستقبل، حيث إن هذا الأمر ينجم عن غياب الأم لتقديم المساعدة لأولادها وهدايتهم نحو تعلم آداب الحياة الصحيحة وتقاليدها. فعمل الأم على المدى البعيد يكون أكثر تأثيراً على حصول الأولاد على درجة أدنى من التعليم في نهاية العقد الأول وبداية العقد الثاني من حياتهم[1].

5 ـ الانحرافات النفسية ـ السلوكية عند الأطفال الذين لديهم أمهات عاملات

تناولت إحدى الدراسات العلاقة بين عمل الأم والحالات العاطفية وشعور الأطفال بالاعتداد بالنفس. وتبين هذه الدراسات وجود تباين كبير بين الأطفال من حيث عمل الأم:

«إن الأطفال الذين أقامت أمهاتهم علاقات أولية قوية معهم، كانوا يتمتعون بتجارب أكثر إيجابية، فإنهم يتمتعون بدرجة أكبر من الاعتداد بالنفس والاستقلالية وكانوا أكثر انتظاماً وأكثر إيجابية على صعيد

---

(1) Stephanie Bujake, **The working mothers effect on a child**, p.112-118.

العواطف والمشاعر رغم عمل أمهاتهم بدوام كامل مقارنة بالأطفال الذين كانت لديهم أمهات يعشن وحيدات (إما مطلقات وإما هجرن أزواجهن وإما أرامل)» وقد جاء في هذه الدراسة: «أن شعور الطفل بدرجة من الاعتداد بالنفس، وإبداءه حالات إيجابية من العواطف والمشاعر، بالنسبة للأطفال الذين كانت لديهم أمهات عاملات، لم يكن له علاقة بعوامل مثل ساعات حضور الأمهات في البيت أو الساعات التي تقضيها الأمهات مع أطفالهن، أو حتى بعامل مثل الشعور بالتقارب بين الأطفال والأبوين، بل كانت له علاقة بالعواطف الأكثر إيجابية التي كانت الأم تبديها حيال أطفالها وكذلك بالوقت الأكثر الذي كان الأب يقضيه مع الأطفال وشعور الصداقة والمودة التي كانت بينهم وبين الأب»[1]. ورغم أن بعض الدراسات بينت، أن الأطفال الذين يعيشون وحدهم يكونون أكثر انتظاماً واستقلالية، فإن إلكايند Elkind (1988) يعتقد أن بقاء الحدث وحده في البيت هو تجربة مثيرة للتوتر.

ومن الطبيعي أنّ التجارب المتنوعة للأطفال في العوائل المختلفة لها علاقة بسن الطفل ومستوى نموه التكاملي ونموه العاطفي والمعايير الأخلاقية والقواعد العائلية والمنطقة التي يوجد فيها المنزل والجيران وأن تكون الأسرة والأصدقاء في متناول اليد[2].

وقد تمخضت الدراسات التي قام بها كلد وآندره وغلوريا حول الأطفال الذين لديهم أمهات عاملات وغير عاملات في أمريكا (1979) عن النتائج التالية:

---

(1) Ducket, **Maternal Employment and The Quality of Daily Experience for Young Adolescents of Single Mothers**.p.50.

(2) أتش أولسون وآخرون، مصدر سابق، ص85.

أن الفتيات اللاتي لديهن أمهات عاملات يتمتعن بثقة أكبر بالنفس واجتماعياً هن أكثر انسجاماً وأكثر تقدماً من الناحية الدراسية وأكثر رغبة في العمل في سن البلوغ مقارنة بالفتيات اللاتي لديهن أمهات ربات بيوت.

وأن الصبيان الذين لديهم أمهات عاملات هم أكثر اعتداداً بالنفس وأكثر انسجاماً اجتماعياً، إلا أنهم في أدنى مستوى من التقدم الدراسي في الاختبار المعرفي مقارنة بالصبيان الذين ليس لديهم أمهات عاملات[1].

ومن المحتمل، أن غياب الحافز الفكري الناجم عن عمل الأم له أثر عكسي على البنات والبنين؛ ولكن بخصوص الفتيات فإن هذا النقص يعوض بمزايا أخرى مثل التمتع بدرجة أكبر من الاعتداد بالنفس وامتلاك أم ناجحة وجديرة بأن تكون قدوة وأنموذجاً.

ويقول باترسون (1989): إن عدم وجود الأبوين في البيت من الممكن أن يؤدي إلى انشغال الأولاد بأنشطة غير سليمة مثل مشاهدة أفلام سيِّئة وعدم القيام بالواجبات المدرسية ومشاهدة التلفزيون كثيراً وعدم الاعتناء الشخصي بأنفسهم. فهولاء الأطفال الذين يعيشون وحدهم يعانون من درجة أكبر من الاضطراب والخوف والقلق من الآخرين. وقد يلجأون إلى القيام بسلوكيات خطيرة مثل استعمال المخدرات والسلوكيات الإجرامية ومعاشرة أصدقاء سيئين عندما يكونون في سن الأحداث[2].

---

(1) المصدر نفسه، ص39.

(2) شكوه نوابي نجاد، مصدر سابق، ص85.

وقد أعلنت منظمة الصحة العالمية في عام (1949) عن رغبتها في القيام بدراسة في مجال وضع الأطفال المحرومين من عطف الأم، وكلفت جان بالبي بدراسة هذا الموضوع وتقديم حول ما إذا كان الأطفال من المحتمل أن يعانوا من تجاربهم أم لا؟ وكذلك حول أفضل السبل لتعليمهم وتربيتهم. ونتج عن ذلك تقرير قدِّم في عام 1951 إلى المنظمة، وبينت نتائج الدراسات مدى التبعات البالغة الناجمة عن حرمان الأطفال من حنان الأم[1].

وقد توصل بالبي في هذه الدراسة ودراسات مشابهة أخرى إلى أن الحرمان من حنان الأم يتسبب في مشاكل كثيرة. وتبين أنه إذا حرم الأطفال من حنان الأم خلال الأعوام الأولى من حياتهم، فإن أعراض ذلك سوف تظهر خلال سنوات ما بعد مرحلة الطفولة. فالجملة التي أكد عليها بالبي هي: «إن حنان الأم خلال مرحلتي الرضاعة والطفولة هو أمر مهم بالنسبة للصحة النفسية للطفل بأهمية الفيتامينات والبروتينات نفسها لصحته الجسدية».

كما أكد أنه إذا كانت الأم تعمل بدوام كامل ولا تقضي تمام يومها مع أطفالها في محيط البيت، فمن الممكن أن يترك ذلك آثاراً سلبية متعددة على الأطفال. فمن وجهة نظر بالبي إن المشاكل الناجمة عن الحرمان من حنان الأم تظهر على الأطفال بثلاثة طرق هي:

- يتحولون إلى مجرمين خلال مرحلة المراهقة.
- في الحالات الأكثر حدة من الممكن أن يتعرضوا لمرض انعدام العاطفة النفسي.

---

(1) Affectionless Psychology.

- من الممكن أن يتعرضوا لمشاكل من ناحية الذكاء أيضاً[1].

ومواصلةً لدراسات بالبي، أجرى روتر Rutter (1979) أيضاً دراسة حول علاقة الحرمان من حنان الأم بجرائم الأحداث. وبحث بشكل خاص موضوع السرقة بين الأحداث، واستنتج أن أهم عوامل الجنوح نحو الجريمة هو الأوضاع داخل الأسرة. فمن وجهة نظر روتر إن الأحداث الذين يترعرعون داخل أسر تسودها أوضاع عائلية مؤذية، والكثير من المجادلات والمشاجرات والمشاعر السيئة؛ يجنحون إلى الجريمة أكثر، مقارنة بالأحداث الذين يترعرعون داخل أسر مستقرة.

والموضوع الآخر الذي تطرق له روتر، كان معرفة مفاهيم «الفقر» و«الحرمان»: فالحرمان يعني سلب الإنسان حقاً، والفقر يعني ألا يكون لدى الإنسان شيء أبداً. في الواقع إن ما يعاني منه الأطفال المحرومون من حنان الأم هو الفقر؛ ذلك لأنهم لم ينعموا أبداً برعاية جادة. فالطفل الذي لم تتوفر له الفرصة للتعلق والارتباط أبداً لا يعاني من الحرمان، بل من الفقر. وركز برينغل Pringle وباسيو Boossio في دراسة قاما بها عام 1960 على هذا الموضوع، وهو ماذا يحصل في حال معاناة الأطفال من مثل هذا الفقر؟ وقد قارنا في هذه الدراسة بين أطفال مصنفين على أنهم «غير منسجمين» Maladjusted مع أطفال «طبيعيين». فالاختلاف الأساس بين هاتين المجموعتين من الأطفال، هو الحرمان من حنان الأم والعيش بعيداً عنها والذي كان ينطبق على الأطفال غير المنسجمين. ومن

---

(1) Bowlby, **Clinical Implications of Attachment**.

بين صفات الأطفال غير المنسجمين أن أحداً لم يعتنِ بهم عناية جادة أبداً. فهؤلاء الأطفال لم تكن لديهم علاقات ودية مع أحد. وحتى إنهم لم يكرهوا أحداً أيضاً. وفي هذا المجال، الذي يشبه إلى حد كبير وجهة نظر بالبي بخصوص «مرض انعدام العاطفة النفسي»، ،فالأطفال «غير المنسجمين» كان لديهم سلوكيات أسوأ مقارنة بالأطفال «الطبيعيين».

ويبدو أن هاتين الدراستين تناولتا مواضيع متشابهة ذات علاقة وثيقة بمفهوم الفقر، أي دراسة ظروف لا تتوفر للطفل خلالها فرصة إقامة أي علاقة خلال العامين الأول والثاني من عمره[1].

ومن هنا، فإن غياب الأم خلال سنوات الطفولة يترك آثاراً واسعة على البنية الروحية والنفسية للأطفال، بحيث إن الفقر الناجم عن عدم تربية الطفل بشكل صحيح على يد الأم في مجال العلاقة مع الآخرين، لن يؤدي إلا إلى حرمان الطفل من المهارات اللازمة، في مجال إقامة العلاقات مع الآخرين عند البلوغ.

ولكن يجب الإشارة إلى أن مجرد عمل الأم لن يترك تأثيرات سيئة على الروح والنفس والتربية فقط، بل على كيفية اهتمام الأم بتلبية الاحتياجات العاطفية والاجتماعية للطفل والاستفادة من دعم وإمكانيات أعضاء الأسرة للتعويض عن الساعات التي تغيب فيها عن البيت. وكذلك اهتمام الأم بمسؤولياتها ودورها الأمومي إلى جانب أدوارها وهوياتها الاجتماعية والتخصيصية الأخرى والتي من الممكن أن تكون مفيدة في الحد من التبعات السلبية لعملها.

---

(1) ميشال روتر، مصدر سابق، ص38.

6 ـ الصحة الجسدية ـ النفسية للأمهات العاملات

بالنظر إلى أهمية الصحة النفسية ـ الجسدية للنساء اللاتي يقمن بأدوار مختلفة، وقلة الدراسات والأبحاث الموجودة في هذا المجال، فإن المؤسسة الوطنية للصحة النفسية طرحت في عام 1987 موضوع الصحة النفسية للنساء اللاتي يقمن بأدوار متعددة بمثابة أولوية بحثية لها[1].

وقد بيَّنت الدراسات والأبحاث التي أُجريت أنّ لعمل النساء تبعات إيجابية وسلبية. ووفقاً لهذه الدراسات والأبحاث، فإن التبعات الإيجابية لعمل النساء هي:

- ازدياد الوعي الاجتماعي لدى النساء، وإيجاد الثقة بالنفس لديهن، ونمو استقلالهن الفكري ـ الروحي.
- المساعدة في تفهم ودرك قضايا النساء، وحل مشاكلهن مع حضور أكثر للنساء في المجتمع.

تعزيز مكانة المرأة في المجتمع

- المزيد من مشاركة النساء في اتخاذ القرارات وتجاوزهن حالة الارتباك وتعزيز حضورهن الفاعل في المجتمع.
- التعرف أكثر على أساليب زيادة الإنتاجية والاستفادة من الإمكانيات المادية والمعنوية للأسرة والسعي في هذا المجال.
- تعزيز القدرة الإدارية للنساء الأمر الذي سوف يساهم كثيراً في اتخاذ القرارات الأساس للأسرة.

---

(1) Paikoff, R., I.,and Brooks, **Do parent-child relationships change during puberty**, p.47-66.

المساعدة في إيجاد النشاط والسلامة الروحية والحيلولة دون الإصابة بالكآبة من جراء البطالة ورتابة الحياة الروتينية.

وقد بينت هذه الدراسات والأبحاث أيضاً، أن النساء العاملات، مضافاً إلى مواجهتهن للتوترات الناجمة عن العمل على غرار الرجال، فإنهن يواجهن ضغوطاً إضافية مثل الشعور بالتعب والإنهاك والأفكار المبتذلة والعزلة الاجتماعية والتضارب الموجود بين الأدوار العائلية ـ المهنية[1]. وقد ذكرت (36) بالمئة من النساء العاملات اللاتي تتراوح أعمارهن بين (24 ـ 40) عاماً في دراسة أجريت عام 1999 حول النساء العاملات، أنهن يتعرضن لضغوط مستمرة، فيما ذكر (56) بالمئة منهن أنهن يشعرن بهذه الضغوط النفسية في بعض الأوقات. وإن (50) بالمئة لم يخطر ببالهن الزواج بسبب انشغالات العمل و(46) بالمئة ذكرن أنهن مجبرات على إعطاء الأولوية للعمل على حساب أطفالهن.

ومن الإنصاف أن نقول، إنّ الوقت محدود جداً بالنسبة للرجال والنساء العاملات معاً. وقلما يكون باستطاعتهما أن يكونا مع أطفالهم بهدوء وراحة بال وتلبية حاجاتهم على صعيد الدراسة وقضاء أوقات فراغهم. وبغضّ النظر عن الدخل والموقع الاجتماعي أو الوضع الزوجي، فإن النساء العاملات أكثر انشغالاً. فالكثير من الأمهات العاملات يتعرضن لضغوط عمل منهكة ومسؤوليات بالغة حتى في داخل الأسرة التي يوجد فيها الوالدان بدلاً من الشعور بلذة الوجود في البيت بين أعضاء الأسرة.

---

(1) Matthews, Reptti and Worldron, 1989, p.109.

ووفقاً لتقرير إدارة الإحصاء الأمريكية 1991) فإن نحو (8) بالمئة من الأطفال الذين يذهبون إلى المدرسة على المستوى الوطني يعودون إلى بيوت خالية. فترك الأطفال وحدهم في البيت، يعرض الوالدين لضغوط نفسية، حيث يقومون بدورهم بمثابة والدين عن طريق «اتصالات هاتفية متعاقبة».

ويقول هاميلتون وفالوت (1988): إن توقعاتنا من السلوكيات المقولبة للدور الجنساني، أدت إلى استعانة النساء بأساليب مواجهة متباينة. ومن بين نماذج التوقعات الاجتماعية والأدوار الجنسانية المتوقعة من النساء، هو رغم أن قسماً كبيراً من قوى العمل هو من النساء، فما زالت تقع على عاتق النساء أيضاً أكثر الأعمال المنزلية والعناية بالأطفال[1]. وحتى في الدول الصناعية المتقدمة، فرغم ازدياد أعداد النساء العاملات، فإنهن ما زلن يرغبن في القيام بدورهن الأمومي والزوجي بشكل جيد. وفي الواقع إذا كانت المرأة تعمل ولديها دخل كبير وتقوم بتأمين جانب كبير من النفقات المعيشية، فمتوقع منها مع ذلك وهي راغبة أيضاً أن تأخذ على عاتقها القسم الأكبر من أنشطة إدارة المنزل والعناية بالأطفال. ومن هنا، فإن المشاكل الناجمة عن المسؤوليات العائلية والمهنية تؤدي إلى تضارب الأدوار Role Conflict لدى النساء.

وفي هذا المجال، هناك فرضيتان أساسيتان حول كيفية دور المرأة وأدائها النفسي:

---

(1) Gilbert, L.,A., and Browdson, **Current perspectives on women's multiple roles**, 1998, p.433-448.

- فرضية الندرة (Scarcity Hypothesis)

- فرضية التحسين (Enhancement Hypothesis)

وفقاً لفرضية الندرة والتي سميت أيضاً في بعض الدراسات والأبحاث فرضية تضارب الأدوار Role Conflict، وفرضية العبء الإضافي للدور Role Overload، أو فرضية ضغط الدور Hypothesis of turn stress فإن أي دور إضافي يؤدي إلى زيادة الضغط على الوقت وطاقة الفرد. فالأدوار الأصلية مثل دور العمل والأمومة والزوجية بحاجة إلى إمكانيات وجهود ووقت أساسي. فالفرد غير قادر على تلبية جميع المتطلبات الناجمة عن الأدوار المختلفة. ومن هنا، فإنه يشعر أنّ باستطاعته الالتزام بقوة بأحد المجالات فقط. ووفقاً لهذه النظرية، فإن العمل، خاصة العمل بدوام كامل، سوف تكون له بالنسبة للنساء تبعات سلبية جسدية ونفسية مثل الشعور بالاضطراب والذنب[1]. ففرضية الندرة، التي طرحها بارنت Barent في عام 1993 تقول: إن تعدد الأدوار يؤدي إلى ازدياد الاضطراب لدى النساء وتعرضهن لضغوط أكبر بحيث إن قيام المرأة بعدد من الأدوار الأصلية في آن واحداً يؤدي إلى تبديد طاقاتها المحدودة. وبالنتيجة فإن المرأة سوف تعاني من قلة الطاقة وبالتالي الشعور بالضعف والعجز لتلبية متطلبات ومستلزمات دوريها في «العمل والأسرة» وهما دوران يتطلبان قدرة كبيرة للقيام بهما.

وقد اعتبر برنان وزملاؤه (1990) سعي النساء لإيجاد انسجام بين أدوارهن المتعددة عاملاً مهماً في سلامتهن النفسية. وقد توصل تي وجه

(1) Ibid, p.112.

وزملاؤه (1990) في دراسة قاموا بها إلى أن النساء المتزوجات الأخصائيات اللاتي كن يشعرن بوجود تضارب بين الأدوار المطلوبة منهن، كن أكثر كآبة. كما توصلت غريت كلاس (1985) أيضاً في دراسة لها حول النساء المديرات في مختلف المهن إلى أن درجة التداخل بين الحياة العائلية والمهنية لهؤلاء المديرات لها علاقة إيجابية ذات مغزى مع مستويات شعورهن بالكآبة والاضطراب .

كما أدرك غلاسر وفوجي موتو أن العمل طالما كان أولاً عتبة تفضي إلى أعباء إضافية، ومع ذلك يؤدي إلى التقليل من كآبة النساء، في حين أنه بعد ذلك يؤدي إلى ازدياد أعراض الكآبة لديهن[1] .

ووفقاً لبعض الدراسات والأبحاث، فإن شعور الرجال بالتعب له علاقة بدرجة أكبر بعوامل مرتبطة بشكل مباشر بعملهم. في حين أن شعور النساء بالتعب مرتبط على الأكثر بعوامل مثل ضغوط الدور وطبيعة العلاقات الزوجية والحماية الاجتماعية[2] .

وفي الواقع فإن تعدد الأدوار إلى مستوى معين من العمل، قادر على تحسين السلامة النفسية والجسدية وبعد ذلك يؤدي إلى الشعور بالتعب والضغط والإجهاد الكبير، والذي سوف تكون له تبعات سلبية. ونظراً لأن الكثير من النساء العاملات يشعرن بمسؤولية وقلق أكبر حيال العمل المنزلي مقارنة بالرجال العاملين، فمن الطبيعي أن هذه المجموعة

---

(1) Gilbert, L.,A., and Browdson, **Current perspectives on women's multiple roles**, p.194.

(2) Greengless, E., R., and R., J., Burke, **Work and Family Precursors of burnout in Teachers**, p.120.

من النساء هي أقل قدرة على تحمل المشاكل المهنية. فعلى سبيل المثال فإن وجود الأطفال الصغار هو من العوامل التي تقلل من قدرة المرأة على التحمل[1].

ومن جانب آخر، فإن العبء الإضافي للدور يؤدي إلى تقليص دائرة الحياة الاجتماعية وعلاقات الصداقة والعلاقات العائلية مع الأقرباء. وفي الواقع فإن النساء اللاتي يقمن بأدوار متعددة يتعرضن لضغوط لاختيار الذين يقيمون العلاقات معهم. فهؤلاء النساء يشعرن بالذنب لقضاء أوقات أقل مع أطفالهن، إذ إن (38) بالمئة من النساء الهنديات كان لديهن مثل هذا الشعور وإن (74) بالمئة منهن غير راضيات عن عدم امتلاكهن الإمكانيات والفرصة اللازمة للعناية بأطفالهن[2].

ويعتقد المدافعون عن نظرية التحسين، أن الأدوار المتعددة تؤدي إلى تحسين الأداء النفسي للفرد لتوفيرها مصادر متنوعة للشعور بالرضى والمكافأة الشخصية. فوفقاً لهذه الفرضية لا يمكن الزعم بأن القيام بأدوار متعددة يعني بالضرورة المزيد من الضغوط. فبعض الدراسات والأبحاث تبين أنه في حال قدرة النساء على إيجاد توازن بين مسؤولياتهن المنزلية والمهنية، يشعرن بدرجة أقل من الضغوط مقارنة بالنساء اللاتي يقضين كل أوقاتهن في العمل المنزلي. وربما كان السبب في هذا الوضع يعود إلى أن النساء اللاتي يقضين كل أوقاتهن في العمل المنزلي لديهن إمكانية أقل لإقامة العلاقات الاجتماعية والقيام بأنشطة اجتماعية مقبولة وقيمة،

---

(1) Gilbert, L.,A., and Browdson, **Current perspectives on women's multiple roles**, p.120.

(2) Greenbrger, Eand Goldberg, W.,A., **Work, parenting and the socialization of children**, p.22-35.

والتي تؤدي إلى ازدياد وتحسين الاعتداد بالنفس Self-Esteem، وأساليب المواجهة Coping Strategies لدى الفرد[1].

وقد بينت الدراسات المختلفة التي قام بها هريست وزامبرانا (1989)، أن النساء اللاتي لديهن أطفالٌ دون سن الثانية من العمر، يجب ألّا يعملن إلا بسبب الحاجة الاقتصادية وتأمين المعاش، وأن الأمهات اللاتي لديهن أطفالٌ دون سن الخامسة يجب أن يعملن فقط بدوام نصفي. كما يجب ألا ننسى أن العمل خارج المنزل يوفر للنساء فرصاً كثيرة مثل الفرص المالية وكسب الاستقلال والشعور بالقيمة وتعزيز الاعتداد بالنفس؛ إلا أنهن مع ذلك يتعرضن لضغوط نفسية كثيرة أيضاً. ومن بين ذلك شعورهن بالذنب بخصوص رعاية الأطفال، سواء كان هناك شخص آخر يرعى شؤون الطفل في البيت أو أنه يوضع في روضة من رياض الأطفال. فمراكز رعاية الأطفال تشكل في الغالب مصدر قلق وإثارة للتوتر بالنسبة للكثير من الأمهات اللاتي يعملن خارج المنزل.

وقد أثبت الأطباء كذلك أن الضغوط النفسية المستمرة من الممكن أن تؤدي إلى الأرق وإضعاف جهاز مناعة الجسم، وتزيد من خطر الإصابة بأمراض الشرايين التاجية وأمراض القلب وأنواع خاصة من السرطان.

وبعبارة أخرى، عندما يواجه الشخص ظرفاً سلبياً أو ضاغطاً للغاية، فإن المخ يفرز مادة كيميائية (الأدرنالين وكورتيزون أساساً)، وهي معروفة بـ «هورمونات الضغوط النفسية» ويهيئان الجسم لمواجهة هذا الظرف.

---

(1) Beatty, **Clinical Implications of Attachments**, p.213-214.

وفي مثل هذا الوضع فإن جهاز المناعة يتوقف عن العمل مؤقتاً، ويتم توجيه كل الطاقة لمواجهة هذه الضغوط النفسية. فمواجهة الضغوط النفسية يمكن أن تتم من دون الانتباه إلى أن الوضع هو حقيقي أو أنه مجرد تصور فقط ولا غير. وبعبارة أخرى: إن الأفكار البسيطة للشخص خلال اليوم هي التي تقرر ما إذا كانت هورمونات الضغوط النفسية تفرز أم لا؟ ومن هنا، فإن أي فكرة عادية مثل «أنا تعبان جداً وغير قادر على القيام بهذا الأمر...» تكفي لإيجاد رد فعل يتسم بضغوط نفسية. ومن هنا، فإن النساء اللاتي يعملن خارج المنزل من الممكن أن يُصبن ببعض أنواع الإجهاد والضغوط النفسية، ومنها فقدان الأطفال وعدم السيطرة على المنزل والأسرة وتوفر وقت أقل للراحة وهي أمور توجد ردود أفعال مولدة لضغوط نفسية.

7 ـ التوصيات والمقترحات

إن التناغم الناجح مع أسلوب حياة المرأة العاملة والزوج العامل في المجتمعات الغربية تشتمل على تغيير توقعات الأدوار الجنسانية وتغيير نظام الأسرة وطبيعة عيش النساء والرجال. ولكن في المجتمع الإسلامي الذي يخضع لتأثير المعتقدات المذهبية والثقافية والتقليدية حيث الأسرة تلعب دوراً أساسياً ومحورياً في تربية وإعداد الأجيال، فإن حل هذا التضارب والتعارض هو بيد أصحاب القرار وصانعي السياسات. وبعبارة أخرى، إن النساء العاملات ونظراً إلى ضرورة بقائهن خارج المنزل لفترة من الزمن، يكنَّ بعيدات عن أطفالهن لساعات طويلة وبالنتيجة فإن الأسرة وبشكل خاص الأطفال سوف يواجهون مشاكل منها :

عدم تواجد الأب والأم في المنزل الذي يؤدي إلى شعور الأطفال

بعدم وجود رقابة عليهم من جانب الأبوين. وكنتيجة لذلك فإن تربيتهم سوف تواجه اختلالاً خاصة خلال سنوات نموهم ويصبحون أكثر عرضة للأضرار؛ إذ من الملاحظ ازدياد جنوح الأحداث إلى الإجرام في الأسر التي تفتقر إلى وجود الأم.

إن الحضور المستمر والمنظم للنساء العاملات في مكان العمل (العمل بدوام كامل) مع الأخذ بعين الاعتبار الاحتفاظ قيامهن بالأنشطة المنزلية، يؤدي إلى تعرضهن لضغوط مضاعفة واستنزاف قواهن الجسدية والنفسية، حيث إن هذه المسألة توجه ضربة لطبيعة المرأة النسائية وتقلل كذلك من حضورها في البيت في الأوقات الحساسة.

ومن هنا، يجب التفكير بتدابير خاصة من أجل حل مشاكل النساء العاملات، حيث إن مسؤولية هذا الأمر تقع بالدرجة الأولى على عاتق الوالدين بتوخي دقة بالغة في الإنجاب ورعاية الأصول التربوية. كما تقع بالدرجة الثانية على عاتق المسؤولين بالعمل قدر الاستطاعة لتوفير آليات وإمكانيات تمكن الأمهات العاملات من قضاء فترة أطول إلى جانب أطفالهن.

1 ـ 7 ـ التدابير الاجتماعية

إن جانباً من المسؤوليات التي يمكن أن تقلل من التبعات والنتائج السيئة والمضرة لعمل الأمهات على صعيد تربية الأطفال والتي تساهم بالتالي في سلامة المجتمع، والتي تقع على عاتق المؤسسات الاجتماعية المعنية هي:

سن قوانين للعمل: يجب سن قوانين العمل ووضع الأنظمة

التوظيفية في مجال عمل النساء (الأمهات) في المراكز الحكومية وغير الحكومية، على نحو تتمتع الأمهات بفرص أكبر للحضور في الأسرة والتعرف على العقبات القانونية الموجودة في هذا المجال أيضاً والعمل على إزالتها.

القيام بإصلاحات ثقافية بهدف تكريس دور المرأة في مجال الأمومة والزوجية وجعله أكثر فاعلية؛ إذ يمكن في هذا المجال الإشارة إلى أهمية وسائل الإعلام والصحافة بخصوص تنبيه المرأة إلى دورها الأصلي في الأسرة وفيما يتعلق بالأطفال.

تشجيع النساء على الحضور في المجالات التي تتناسب مع خصائصهن الجنسانية في إطار مشاريع حمائية خاصة. ويمكن الإشارة في هذا المجال إلى حضورهن في الأنشطة الجماعية غير الحكومية مثل الأمور الخيرية والأبحاث والفنون.

الاقتراح على المسؤولين عن الشؤون الاجتماعية والحكومية منح مزايا للنساء ربات البيوت والأخذ بالاعتبار تسهيلات للنساء العاملات.

توفير الإمكانيات التعليمية والنفسية أثناء الخدمة للحد من تضارب الأدوار التي تقوم بها النساء وتعزيز الثقة بالنفس لديهن بهدف إيجاد التوازن المطلوب بين العمل والمسؤوليات العائلية.

2 ـ 7 ـ تأسيس مراكز رعاية الأطفال

إن حضور الأم إلى جانب الطفل أثناء عملها من الممكن أن يوفر متطلبات الهدوء النفسي لكليهما. ومن هنا فإن تأسيس مراكز لرعاية

الأطفال في الإدارات والمؤسسات من شأنه أن يكون مؤثراً في حماية وتحسين مستوى السلامة النفسية للأم والطفل مضافاً إلى زيادة الإنتاجية.

3 ـ 7 ـ تدريب المشرفين والحاضنين

من الضروري إقامة دورات تدريبية وتأهيلية لرفع المستوى العلمي للمشرفين والحاضنين.

4 ـ 7 ـ تدابير الأسرة

1 ـ 4 ـ 7 ـ قيام المرأة بدورها الأمومي

مبدئياً يجب على الأمهات أن يعلمن إن تواجدهن بشكل مؤثر في الأسرة بالنسبة لتربية الأطفال بشكل صحيح هو أمر قيم. ومن هنا عندما تكون الأم إيجابية وراغبة وعاطفية وداعمة في الأوقات التي تقضيها مع طفلها وتتصرف بمسؤولية حيال دورها الأمومي في الأسرة، يمكن لوجودها أن يكون مؤثراً بشكل أفضل كثيراً في الأسرة مقارنة بحضورها الدائم، ولكن السلبي والغاضب والانتقادي والإقصائي والجاف وغير الودي.

2 ـ 4 ـ 7 ـ مشاركة الأب

باستطاعة الأب أيضاً القيام بدور مؤثر عند غياب الأم. فوفقاً للدراسات والأبحاث الأطفال الذين يلعب آباؤهم دوراً أكثر فاعلية في العناية بهم يبدون ردود أفعال أقل عنفاً عند انفصال الوالدين عن بعضهم البعض.

3 ـ 4 ـ 7 ـ الاهتمام بأوقات فراغ الأطفال

إنّ لأوقات الفراغ أهمية وحساسية أكبر في الأسر التي تكون الأم

فيها عاملة، ، لأن الأولاد الذين يدرسون لديهم أوقات فراغ أكثر خارج المدرسة يقضونها من دون إشراف من جانب أحد الأبوين عليهم. ومن هنا فإن ملء أوقات فراغ الأولاد الذين لديهم أمهات عاملات بشكل مناسب بتعاون الأسر مع المسؤولين عن الشؤون الثقافية أمر ضروري. وأخيراً لا بد من الاعتراف بأن عمل النساء يجب أن ينسجم ويتلاءم مع دورهن في مجال الأمومة؛ لأن التأكيد على هذا الأمر، وخاصة في مجتمعاتنا الإسلامية ضرورة لا يمكن تجنبها.

المصادر والمراجع

المصادر الفارسيّة والعربية:

1 ـ أتش. أولسون وآخرون، خانواده درمانى، **ترجمة شكوه نوابي نژاد**، انتشارات انجمن اوليا و مربيان، تهران، 1378هـ.ش.

2 ـ ديفيد ابيراهمسن، **روا نشناسي كيفرى**، ترجمة پرويز صانعي، انتشارات دانشگاه ملي، تهران، 1355هـ.ش.

3 ـ ريتا ل. أتكينسون وآخرون، زمينه **روا نشناسى هيلگارد**، ترجمة محمد تقي بيراهني و ديگران، رشد، تهران، 1366هـ.ش.

4 ـ سلفادور مينوچين، **خانواده وخانواده درمانى**، ترجمة محسن دهقاني وزهرة دهقاني، ط 2، انتشارات امير كبير، تهران، 1376هـ.ش.

5 ـ شكوه نوابي نژاد، **روانشناسى زن**، انتشارات جامعة ايرانيان، تهران، 1378هـ.ش.

6 ـ علي أكبر شعاري نژاد، **روانشناسى** رشد، 1372هـ.ش.

7 ـ فيليپ باركر، ، **خانواده درمانى پايه**، ترجمة محسن دهقانى وزهره دهقانى، رشد، تهران، 1366هـ.ش.

8 ـ ليلا طالقانى، «**مهر مادري كودك را باهوش مى كنند**»، روزنامه جام جم، العدد 577، تهران، يكشنبه 22 أرديبهشت 1381هـ.ش.

9 ـ محمد بن الحسن الحر العاملي، **وسائل الشيعة**، ج 21، مؤسسة آل البيت، 1416هـ.ق.

10 ـ مسعود آذربايجاني، «**اشتغال زنان در جامعه**»، ماهنامه ياس، العدد 14، معاونت فرهنگى تربيتى حوزه هاي علميه خواهران، تهران، 1379هـ.ش.

11 ـ ميشل روتر، «جدا شدن كودك از والدين واثرات رواني آن بركودك»، روانپزشكى كودك، ج 11، شماره 19962.

12 ـ ميشل روتر، محروميت از مهر مادرى، ترجمة هادي سليمي اشكوري، ط 1، انتشارات آشنا، تهران، 1355هـ.ش.

المصادر الأجنبية:

1 - Adams, Parveen, «**Mothering», in: «The Woman in Question**», Adams and Cowie, Cambridge, MIT Press, 1990.

2 - Barnet, R. C, and Rivers, C., **She Works/He Works**, 1992.

3 - Baruch, G. k., R. C. Barent, & C. Rivera, **Life Prints: New Patterns of Love and Work for Today's Women**, New York: American Library, 1984.

4 - Beatty, C. A., «**The Stress of Managerial and Professional Women: Is The Price to High?**», Journal of Organizational Behavior, 1996.

5 - Belsky, J. & T. Nezworski, **Clinical Implications of Attachments**, Hillsdale, Nj: Lerlbaum Association, 1988.

6 - Belsky, J. and T. Nezworski, **Clinical Implication of Attachments**, 1988.

7 - Bowlby, J., **Maternal Care and Mental Health**, New York, Schoken Books, 1969.

8 - Bray, J. H, **From Marriage to Remarriage and Beyond**, 1999.

9 - Card, Claudia, «**Against Marriage and Motherhood**», Hypatia, Vol. 11, No. 3.

10 - Carvel, John, «**Social Affairs Editor Working Mothers Bad for Children**», The Gurdian, November 14, 2003.

11 - Cassidy, J, and Berline, **Theory and Research; Child-Development**, 1999.

12 - Chodorow, Nancy, **The Reproduction of Motheriong**, Berkeley, University of California Press, 1978.

13 - Ducket, **Maternal Employment and The Quality of Daily Experience for Young Adolescents of Single Mothers**, 1950.

14 - Gilbert, L. A., and Browson, **Current Perspectives on Womens Multiple Roles**, 1998.

15 - Glass, J. & T. Fujimoto, «**House Work, Paid Work, and Depression**

Among Husbands and Wives», Journal of Health and Social Behavior, 35, 1994.

16 - Glenn, E., **Social Constructions of Mothering: A Thematic Overview**, in E, (1994).

17 - Glenn, G. Chage & L. Forcey Ceds, **Mothering, Ideology, Expedience and Agency**, London, Rutledge.

18 - Golenberg, H & I. Goldenberg, **Counseling Today's Family**, Brooks/ Cole Pub. C, 1998.

19 - Greenbrger, E. and Goldberg, W. A., **Work, Parenting, and The Socialization of Children**, 1989.

20 - Greengless, E. R., & R. J. Burke, «**Work and Family Precursors of Burnout in Teachers**», Sex Roles, V.18, 1988.

21 - Hausfather, A, toharia, «**Effects of Age of Entry, Day-care Quality, and Family Characteristics on Preschool Behavior**», Journal of Child Psychology and Psychiatry Volume 38, Issue 4, pages 441-448, May 1997.

22 - Hoffman, L. W., «**Maternal Employment**», American Psychologist, Vol. 3, No. 15, 1984.

23 - Hoffman, lois, Developmental Psychology Today, 1988.

24 - Hoffman, Wladis, Phd, lcis,. «**The Effects of the Mother's Employment of the Family and the Child**», 1946. http://Parenthood. Library. Wise.edu.

25 - James Meikles and Lucy War, «**Children Spending Long Hours at Nursery more Prone to Poor Behavior**», The Guardian, Says Study April, 5, 2007.

26 - Karmel, E., **Growing and Becoming**, Washington D.C., Mcmillan Press, 1984.

27 - Orton, G., **Strategies for Counseling with Children and their Parents**, Brooks/Cole Publishing Company, 1996.

28 - Paikoff, R, l, and Brooks, **Do Parent-Child Relationships Change During Puberty**, 1999.

29 - Palmer, S., **Handbook of Counseling**, Rutledge, London and New York, 1997.

30 - Parish. T. S. and Copeland T. F., «**Locus of Control and Father Loss**», The Journal of Genetic Psychology, Vol. 136, 1980.

31 - Parnsonse, Talcott & R. F. Bales, «**Family, Socialization and Interaction Process**», New York, Free Press, 1955.

32 - Roggman, L. A, **Infant Day-Care, Attachment**, 2002.

33 - Schulz, R, and Heckhausen, J., **A life Span Model of Successful Again**, 2000.

34 - Seligman, M. E., **Learned Optimism**, 1991.

35 - Shina M., «**Father Absence and Children Cognitive Development**», Child Development, Vol 43, 1978.

36 - Zaslow, M., Jekielek. S. and M.Gollagher, **Work Family Mismatch Through a Child Development lens**, in: **Work Family, Health, and Well-Being**, by Suzanne M. Bianchi, Lynne M. Casper, Rosalind Berkow King (eds), Routledge, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 2005.

العمل بدوام جزئيّ
بوصفه أسلوباً للحد من بطالة النساء

علي رضا أميني[1]
وزهرة حجازي آزاد[2]

مقدّمة

ازدادت خلال الأعوام الأخيرة نسبة مشاركة النساء في العمل في إيران لأسباب عدّة مثل: ارتفاع المستوى الدراسيّ، وانخفاض متوسّط عدد أفراد الأسرة، وارتفاع معدّل سنّ الزواج، وانخفاض القدرة الشرائيّة لرواتب الرجال بالنسبة إلى تأمين المستوى المعيشيّ الآخذ بالارتفاع، وتغيير نظرة الرجال بالنسبة إلى حضور النساء في سوق العمل، وازدياد مراكز رعاية الأطفال وكبار السن وازدياد الأعمال بدوام

---

(1) عضو الهيئة التعليمية في كلية الاقتصاد والمحاسبة في جامعة آزاد الإسلامية، الفرع المركزي في طهران، ومستشار بحثي في مكتب التخطيط وإدارة الاقتصاد الكلي في منظمة الميزانية والتخطيط.

(2) خبيرة في مكتب التخطيط وسياسات سوق العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

جزئيّ وتشاركيّ، ولكن بقي مستوى هذه المشاركة أدنى بكثير مقارنة بالكثير من الدول النامية والدول المتقدّمة.

وعلى الرغم من انخفاض نسبة مشاركة النساء في العمل، إلاّ أنّ نسبة البطالة في صفوفهنّ هي أعلى بكثير من نسبة البطالة الموجودة في صفوف الرجال. فموضوع بطالة النساء، خاصّة فيما يتعلّق بالفتيات الشابّات في المدن، قد تفاقم إلى درجة كبيرة بحيث أصبح في بعض المحافظات على قاب قوسين أو أدنى من أن يتحوّل إلى أزمة. ومن هنا، لا بد من اتّباع سياسة فاعلة في سوق العمل في المدى القصير.

ومن السياسات الفاعلة في سوق العمل، تنمية الأعمال بدوام جزئيّ وتشاركيّ بالنسبة إلى النساء. وقد عُرِّفت الأعمال بدوام جزئيّ في إتفاقيّة (175) منظّمة العمل الدوليّة على هذا النحو: كلّ عامل تكون ساعات عمله العادية أقلّ مقارنة مع زميله الذي يعمل بدوام كامل[1]. ونظراً إلى أنّ ساعات العمل العاديّة تختلف حسب نوع العمل والنشاط في مختلف الدول، فإنّ هذا التعريف يُستخدَم الآن في مختلف الدول ولأعمال مختلفة. فالعمل التشاركيّ يُطلَق أيضاً على الإجراءات الطوعيّة التي يوافق خلالها شخصان على المسؤوليات المتعلّقة بعمل بدوام كامل، ويقومان بتقسيم الوقت بينهما على أساس إجراءات خاصّة وضعها ربّ العمل. فأكثر الأعمال التشاركيّة عموميّة هي تقسيم عمل بدوام كامل إلى عملين بدوام جزئيّ[2]. وعلى سبيل المثال، إذا قسّمت سكرتيرتان تعملان عند

---

(1) ILO: Convention 175 and Recommendation 182 Concerning Part - Time Work, (1994).

(2) ILO: **Part - Time Work: Solution or Trap? In: International Labour, (1997).**

طبيب واحد العمل بينهما بحيث تأتي السكرتيرة الأولى إلى العمل نصف أيام الأسبوع وتأتي الثانية في النصف الآخر من أيّام الأسبوع، أو إذا قسَّم معلّمان أو أستاذان دوام تدريسهما في المدرسة، فإنّ هذه الأعمال يُطلَق عليها اسم أعمال تشاركيّة.

إنّ تنمية الأعمال الجزئيّة والتشاركيّة هي ذات فوائد كثيرة أيضاً بالنسبة إلى قوة العاملة وأرباب العمل. فأول فائدة لتنمية هذه المشاغل هي تقسيم فرص العمل بشكل عادل على الباحثين عن العمل، وهو يساعد كثيراً في الحدّ من بطالة النساء في الأمد القصير. والفائدة الأخرى هي أنّ النساء باستطاعتهنّ تحقيق توازن بين أنشطتهنّ غير الربحية (مثل رعاية الأطفال والدراسة) وعملهنّ الربحي، وهو ما يساعد على تقوية كيان الأسرة. وبالنسبة إلى أرباب العمل فإنّ إحدى فوائد تنمية الأعمال الجزئيّة والتشاركيّة هي أنّه باستطاعة المنشآت استخدام القوّة العاملة بمقدار حاجتها والاستفادة من خدماتها. وبذلك تتجنّب هذه المنشآت تحمّل كافّة نفقات القوّة العاملة بدوام كامل. وكذلك، وفي الوقت الذي لا يسمح قانون العمل بتعديل القوة العاملة، فإنّ تقسيم الأعمال الموجودة بين القوّة العاملة بشكل عمل جزئيّ وتشاركيّ يمكن له أن يعدّ عاملاً مساعداً بالنسبة إلى أرباب العمل خلال فترات الركود الاقتصاديّ الذي يتطلّب تقليل القوّة العاملة.

وفي الجانب الآخر، فإنّه مع اتساع السوق وازدهارها باستطاعة أرباب العمل استخدام القوّة العاملة بدوام جزئيّ وزيادة فترة الإنتاج وزيادة طاقاتهم الإنتاجيّة لتلبية طلب السوق. ومن هنا، فإنّ هذه التنمية للأعمال بدوام جزئيّ وبشكل تشاركيّ باستطاعتها أن تكون بمثابة أداة يمكن الاستعانة بها لجعل سوق العمل مرنةً أيضاً.

ونظراً إلى الأوضاع الخاصّة في سوق عمل النساء في إيران والفوائد المختلفة للعمل بدوام جزئيّ والأعمال التشاركيّة، فإنّنا سوف نبحث في هذه الدراسة هذا النمط من الأعمال. وسنتطرّق بداية إلى المبادئ النظريّة والدراسات التي أُجريت في بعض دول العالم حول هذا النوع من الأعمال والأعمال التشاركيّة، ومن ثَمَّ ندرس اتساع هذه الأعمال ومسار تنميتها في بعض الدول المختارة في العالم. ونتطرّق بعد ذلك إلى الوضع الحقوقيّ والقوانين الناظمة للعمل بدوام جزئيّ في إيران. وبشكل خاصّ سوف نُحلِّل قانون عمل النساء بدوام جزئيّ في القطاع العامّ. سنبحث في جانب آخر من الدراسة، وضع سوق عمل النساء والعمل بدوام جزئيّ وفقاً لآخر البيانات والإحصائيّات في إيران، وسنعرض نتائج الدراسة ونُقدِّم التوصيات والسياسات المقترحة في هذا المجال.

المبادئ النظريّة للدراسة

إنّ المشاركة المطّردة للنساء في الأعمال المأجورة في كافّة أنحاء العالم قد سلّطت الضوء أكثر فأكثر على مشاركتهنّ في الشؤون الاقتصاديّة. فمن بين العوامل التي زادت من نسبة مشاركة النساء، يمكن الإشارة إلى التغييرات السياسيّة والاجتماعيّة، والمستوى الدراسيّ، وتغيير القوانين والأنظمة، وارتفاع مستوى المعيشة وعدم كفاية أجور الرجال.

وحيث إنّ غالبيّة النساء يمارسن الأعمال المنزليّة، وحيث إنّ واجبهنّ الأصليّ هو رعاية الأطفال، فإنّهنّ يواجهن قيوداً أكثر للتنسيق

والمواءمة بين واجباتهنّ الأموميّة والعمل خارج المنزل مقارنة بالرجال. ومن هنا، فإنّ انتشار ظاهرة العمل بدوام جزئيّ وتشاركيّ[1] وبصورة تقاسم الوظائف والعمل عن بعد[2] يساعد في العثور على حلول جيّدة لإيجاد التوازن بين الحاجات المتعدّدة للنساء (مثل واجباتهنّ داخل البيت والعمل خارجه).

فأغلب العمال الذين يعملون بدوام جزئيّ وخاصّة النساء، يختارون هذا النوع من العمل بشكل طوعيّ. وفي الواقع، إنّ هؤلاء العمّال يبحثون عن عمل بدوام جزئيّ. وبالطبع لا بدّ من الانتباه إلى أن اختيار العمل بدوام جزئيّ على نطاق واسع وبشكل طوعيّ لا يعكس الوضع المهنيّ المطلوب والمثاليّ لمثل هذه الأعمال بشكل كامل. فمن بين عيوب الأعمال بدوام جزئيّ، انخفاض مستوى رواتب القوة العاملة وأجورها، مقارنة بالذين يعملون بدوام كامل[3]، وعدم التمتّع بالامتيازات الاجتماعيّة مثل التأمينات (المكافآت)، والإجازات بأجر، والمساعدات أثناء المرض. ولكن مع ذلك فإنّ الدراسات التجريبيّة[4] في أغلب الدول تبيّن أنّ النساء يبحثن عن أعمال بدوام جزئيّ أكثر من بحثهنّ عن أعمال بدوام كامل، والسبب في ذلك يعود إلى المشاكل الناجمة عن رعاية الأطفال وواجباتهنّ ومسؤولياتهنّ الأخرى.

---

(1) Job- Sharing.

(2) Tele- Working.

(3) Bardasi E., **Women and Part-Time Employment: Workers Choices and Wage Penalties in Five Industrialized Courntries,** (2000), p.56.

(4) Presser, **Child Care as a Constraint on Employment: Prevalence, Correlates, and Bearing on The Work and Fertility Nexus,** (1980), P. 203-13.

والجدير بالذكر هو أنّ غالبية النساء اللاتي يبحثن عن أعمال بدوام جزئي في حال عدم عثورهن على مثل هذه الأعمال، يلجأن إلى العمل الناقص الذي يعكس التوزيع السيِّئ للقوّة العاملة، وهو بطالة مقنّعة. ومن مؤشراته انخفاض الأجور، والاستعانة الناقصة بقدرات الأفراد، أو انخفاض الإنتاجيّة. وفي الكثير من الحالات، فإن الاستنتاج الذي يُتَوَصَّلُ إليه هو أنّ النساء يفضّلن أعمالاً بأجور أقل وظروف غير مناسبة، في حين أنّ السبب في ذلك يعود إلى قلة الأعمال بدوام جزئيّ.

وكما ذكرنا سابقاً، أنّه وعلى الرغم من وجود بعض العيوب للأعمال بدوام جزئيّ أو الأعمال التشاركية التي يتم فيها تقاسم الوظائف، مثل انخفاض الأجور، إلا أن مثل هذه الأعمال تعتبر مع ذلك في الكثير من الحالات الخيارَ الأفضل بالنسبة إلى النساء مقارنة بالخيارات الأخرى مثل البطالة أو العمل بدوام كامل؛ فاللجوء إلى هذا الخيار يتمّ تحت وطأة عوامل مختلفة، منها: التغييرات العائليّة مثل وجود طفل صغير، وعمر الأطفال، ووجود دخل من غير العمل.

ومن أجل دراسة أسباب لجوء النساء بشكل طوعيّ إلى اختيار الأعمال بدوام جزئي أو الأعمال التشاركيّة التي يتمّ فيها تقسيم الوظائف رغم العيوب الموجودة فيها؛ فإننا سنستعين بدالّة عرض القوة العاملة المطروحة على أساس نظريّة قرار العمل وأوقات الفراغ الفردية. فالأفراد يسعون للحصول على تركيبة من الدخل الحقيقيّ مع بقاء أوقات الفراغ التي تحقق لهم أعلى درجة من الطمأنينة والرضا. وعلى فرض أنّ العامل باستطاعته تخصيص عدد من الساعات للعمل للحصول على دخل حقيقي متوقع بمقدار (Y) أو أن يكون لديه وقت فراغ بمقدار (L)، فإنّ

القيود التي تحد من قدراته للوصول إلى أعلى درجة من الرضا والطمأنينة والمنفعة (U) هي عبارة عن: ساعات العمل اليومي ومقدار الأجر الحقيقي[1].

وقد أصلَحَ أتروستيك[2] نموذج الحد الأقصى من المنفعة القياسيّة مع أخذه بالاعتبار إمكانية استبدال[3] خصائص العمل ومستوى الأجر. وفي هذا النموذج فإنّ منفعة الفرد ليست دالّة على وقت الفراغ واستهلاك السلع السوقيّة فحسب، بل تتضمّن مواصفات (خصائص) العمل[4] أيضاً. ومن هنا، فإنّ الفرد يختار تركيبة من ساعات العمل، واستهلاك السلع، ومواصفات العمل لجعل منفعته تصل إلى الحدّ الأقصى. وقال أتروستيك إنّ الفرد يقبل بعمل بمواصفات مناسبة ومرغوب فيها بأجر أقلّ أو بعمل بمواصفات غير مناسبة مقابل الحصول على أجر أعلى.

فدالّة منفعة الفرد تكون على هذا النحو:

$$U = U(X, L, J ; D)$$

الوقت يكون محدوداً بـ: $T = L + H$

وأنّ الشرط المحدِّد للميزانيّة يكون على هذا النحو أيضاً: $PX = WMH + A$

(1) انظر: ويليام برانسون، **تئورى وسياست هاى اقتصاد كلان**، ترجمة عباس شاكري، ص150-158.

(2) Atrostic, **The Demand For Leisure and Non pecuniary Job Characteristics**, (1982), P. 428-440.

(3) Trade Off.

(4) Characteristics.

$$W\,M = G\,(J\,;\,Hk)$$

إنّ (J) هنا هو مواصفات العمل، و(D) هو الخصائص الاجتماعيّة، و(X) هي متجهة السلع والخدمات المشتراة بالسعر (P)، و(M) هو الأجر النقدي بالساعة، و(H) الساعات المخصّصة للعمل السوقيّ، و(L) هو عدد ساعات أوقات الفراغ والأعمال غير التجارية، و(T) هو إجماليّ ساعات العمل في الأسبوع.

كما إن (A) هو الدخل النقديّ من غير العمل وهو عامل خارجيّ، و(HK) هو رأس المال البشريّ الذي يحدّد مستوى الأجر ومواصفات العمل بالنسبة إلى الفرد. كما إن الخصائص الاجتماعية تتضمّن أيضاً المكانة الاقتصاديّة - الاجتماعيّة، والنظرة الدينيّة، والوضع الاجتماعيّ بخصوص الزواج.

ومع تركيب القيود أعلاه، تُستخرج دالّة لاغرانجين[1] على النحو التالي:

$$= U\,(X, L, J\,;\,D)\,[P\,X - g\,(J\,;\,H\,K).(T - L) - A]\,\pi$$

وفي ظلّ ظروف مناسبة (أن تسلك دالّة المنفعة سلوكاً جيداً)[2]، نحصل على النتائج التالية من ظروف المرتبة الأولى لتعظيم دالّة المنفعة إلى الحدّ الأقصى.

$$X = d^{X}\,(P, A\,;\,D, H\,K)$$

$$L = d^{1}\,(P, A\,;\,D, H\,K)$$

---

(1) Lagrangian.

(2) Under Suitable Conditions.

$$J = d^j (P, A; D, HK)$$

وفي الواقع، إنّ الفرد، ومن أجل تعظيم منفعته لإيصالها حدّها الأقصى، فإنّه سوف يختار أيضاً الخصائص غير الماليّة[1] للعمل مضافاً إلى اختياره مستوى استهلاك السلع ومقدار أوقات فراغه. ووفقاً لهذا النموذج، فإنّ عرض القوّة العاملة مرتبط بالأسعار والدخل غير الماليّ والثوابت $g (J; HK)$، فالعلاقة بين هذه الخصائص غير المالية للعمل والأجور الماليّة التي يحصل عليها الفرد هي علاقة عكسيّة. ومن هنا، فإن الفرد، ومن أجل تعظيم منفعته لإيصالها الحدّ الأقصى، يختار خصيصة غير ماليّة مقابل فقدانه مقداراً من أجره الماليّ. فهذا النموذج باستطاعته أن يوضح عرض عمل النساء في الأعمال بدوام جزئيّ على هذا النحو: إنّ النساء (بشكل خاصّ العاملات المتزوّجات اللاتي لديهنّ أطفالٌ صغارٌ) يَقُمْنَ طوعاً باختيار أعمال بدوام جزئيّ رغم أنّ أجورهنَ في هذه الأعمال هي أقلّ من أجورهنّ في الأعمال بدوام كامل؛ وذلك لأنّها ذات مواصفات مطلوبة من حيث التوازن مع واجباتهنّ العائليّة الأخرى. وفي الجانب الآخر، فإنّه، وفقاً لنظريّة رأس المال البشريّ، فإنّ الأجر الحقيقيّ هو دالّة رأس المال البشريّ للفرد. وقد قام كلّ من بولاتشك وسيبن[2] بإصلاح نظرية رأس المال البشريّ بالاستناد إلى المشاركة المتناوبة[3] للقوّة العاملة. وقالا إنّ النساء يفقدن جزءاً من مهاراتهنّ بسبب فترات غيابهنّ عن العمل (أنواع الإجازات و...)، وكنتيجة لذلك فإنّ رأس مالهنّ البشريّ أقلّ مقارنة بالرجال في ظلّ

---

(1) Nonpecuniary Job Characteristics.

(2) Polachek and Siebert, **The Economics of Earnings**,(1993), p16-35.

(3) Intermittent.

ظروف متشابهة. وبسبب مشاركتهنّ المتناوبة في سوق العمل، فإنّ النساء يخترن أعمالاً تكون ذات نسبة أقلّ من فقدان المهارة وخصائص أجور موحّدة. ومن هنا، فإنّ النساء، باختيارهنّ بشكل طوعيّ عملاً بدوام جزئيّ أو عملاً تشاركياً يتمّ فيه تقسيم الوظائف، يَطْمَعْنَ بالخصائص غير المالية ليحصلن على منفعة أعلى تعوّض المستوى المتدنّي من الأجر.

ومن خصائص الأعمال بدوام جزئيّ وتشاركيّ بالنسبة إلى النساء، تأمين التوازن بين مسؤولياتهنّ وواجباتهنّ المختلفة وظروف العمل خارج المنزل. ومن هنا، فإنّ تنمية مثل هذه الأعمال تتيح لهنّ حلولاً أفضل للاختيار ما بين العمل والبطالة بفقدان مقدار من الأجر وبعض الامتيازات.

فالعمل بدوام جزئيّ هو حالة توافقيّة، تتيح للمرأة الفرصة لاختيار وضع مناسب بين العمل وإدارتها للشؤون المنزليّة طوال الوقت، وهي تحسن من إدارتها في المجالين في الوقت ذاته. وفي الواقع، فإنّ مزايا العمل بدوام جزئيّ بالنسبة إلى النساء هي قبل الفترة التي يَقُمْنَ خلالها بأنشطتهنّ المنزليّة بعيداً عن العمل.

وتقول حكيم[1]، بتقديمها نظريّة الأفضليّات[2]، إنّ أمزجة النساء اللاتي يعملن بدوام جزئي وترجيحاتهنّ، تختلف عن النساء اللاتي يعملن بدوام كامل. وتستنتج من ذلك، أنّ غالبيّة النساء اللاتي يعملن بدوام جزئيّ يفضّلن هذا النوع من العمل على الأعمال التي هي بدوام

---

(1) Hakim, **Developing a Sociology for The Twenty-First Century: Peference Theory**, 0(1998), p137-143.

(2) Peference Theory.

كامل بسبب مسؤولياتهنّ على صعيد رعاية أفراد الأسرة. ومن هنا، فإنّ قرارات النساء تتأثّر بالعوامل العائليّة، والتي منها وجود طفل صغيرٍ، أو شخص كبير السن، أو مستوى دخل الأسرة. فازدياد مسؤوليات النساء بالنسبة إلى رعاية الأطفال يؤدّي إلى تقلّص مشاركتهنّ في الأعمال المأجورة. وإنّ النساء اللاتي يشاركن في سوق العمل يقلّلن أيضاً من ساعات عملهنّ المأجور.

ووفقاً لهذه النظريّة، فإنّ العامل المحدّد في النماذج غير المتجانسة[1] لأعمال النساء هو الأمزجة والترجيحات غير المتجانسة. فهذه الترجيحات تتمّ للمزج بين الأعمال غير المأجورة (العناية بالأطفال وإدارة الشؤون المنزلية و...) والأعمال المأجورة (العمل خارج المنزل). وفي الواقع، فإنّه وفقاً لنظريّة حكيم، فإنّ وجود أعمال موسميّة ومؤقّتة ودوريّة بالأخص أعمال بدوام جزئيّ وأخرى تشاركيّة تُقَسَّم فيها المهام، هو فرصة مناسبة تمكّن النساء من إقامة توازن مناسب بين العمل وشؤونهنّ الحياتيّة.

وفي الدول التي يكون فيها حجم سوق العمل بدوام جزئيّ صغيراً، فإنّ أفضليّات النساء لاختيار أعمال بدوام جزئيّ من الممكن أن تتحوّل إلى إكراه: أي إما عمل بدوام كامل أو بطالة.

مراجعة للدراسات والأبحاث التي أُجريت في بعض الدول في العالم

تناولت مرويل مك برسون[2] في دراسة لها، عمليّة مشاركة القوّة

---

(1) Heterogenous.

(2) McPherson M., **Part-Time Work and Productivity: Trends And Initiatives, A Life Cource Approach**, (2005). P.1-36.

العاملة في نيوزلندا. وقد أجريت هذه الدراسة حول ثلاث فئات عمريّة هي (25 ـ 44) عاماً، و(45 ـ 64) عاماً، و(65 ـ 84) عاماً. وقد اعتبرت الباحثة أنّ ثمة عوامل اجتماعيّة عدّة تؤثر في مشاركة القوّة العاملة، وقامت بدراسة هذه العوامل. ومن المؤشّرات التي قامت بدراستها: متوسّط العمر المتوقّع، وعمر الدخول في سوق العمل، وعمر الخروج من سوق العمل، وسنوات ذروة الإنجاب. وقد أجريت هذه الدراسة حول الرجال والنساء، ودُرِسَ فيها تأثير جميع العوامل المذكورة في الفئات العمرية. وتمّت، في جانب من هذه الدراسة، مقارنة مشاركة القوّة العاملة في الأعمال بدوامين جزئيّ وكامل. والنتيجة التي تُوُصِّلَ إليها هي أنّه باستثناء الفئة العمريّة من (25 ـ 44) عاماً بالنسبة إلى النساء فإنّ مشاركة الرجال والنساء في الأعمال بدوام جزئيّ قد ازدادت. ومن أسباب هذا الازدياد، رغبتهم المتزايدة في مواصلة التعلّم. وقد طرح في هذه الدراسة العملُ بدوام جزئيّ خياراً جديداً لتحقيق التوازن بين الدراسة والمسؤوليّات العائليّة وخيارات الحياة الأخرى.

وقد عُرفت، في جانب آخر من هذه الدراسة، العقبات الموجودة أمام تنمية الأعمال بدوام جزئيّ والتي من بينها: عدم وصول العمّال الذين يعملون بدوام جزئيّ إلى درجة الأقدميّة (الإدارة)، وعدم دفع أجور مساوية لهم مع زملائهم الذين يعملون بدوام كامل، وعدم وجود إمكانيّة العودة ثانية إلى أعمال بدوام كامل.

وقد بحث جوزيف فالزون[1]، في دراسة له، قرارات النساء

---

(1) Falzone J., **Labor Market Decisions of Married Woman: with Emphasis on part-Time Employment**, (1997), p. 662-671.

المتزوّجات في سوق العمل بالتركيز على الأعمال بدوام جزئيّ. وقدَّر في هذه الدراسة احتمالَ قبولهنّ بأعمالٍ بدوام جزئيّ، وذلك بمساعدة نموذج منطقيّ من جمل عدّة بالاستعانة بالمعطيات التي استُنتِجَت من دراسة ديناميكيّة الدخل في هولندا العام 2000.

ويقول هذا الباحث، إنّ الأعمال بدوام جزئيّ إمّا أن نعتبرها برزخاً بين البطالة والأعمال بدوام كامل، أو خياراً آخر إلى جانب الأعمال بدوام كامل. فالأعمال بدوام جزئيّ بالنسبة إلى النساء المتزوّجات اللاتي لديهن طفلٌ صغير هي حلّ مؤثّر في سوق العمل تجعلهنّ قادرات على تحقيق توازن بين مسؤولياتهنّ في العمل والمنزل.

وتقيّم هذه الدراسة المتغير النوعي غير المستقلّ لدراسة احتمال اتخاذ ثلاثه قرارات مختلفة في سوق العمل (العمل بدوام جزئيّ، والعمل بدوام كامل، والبقاء من دون عمل). ووفقاً لنتائج هذه الدراسة، فإنّ إمكان تكوين صورة واضحة عن الأعمال بدوام جزئيّ فتح آفاقاً واضحة أمام قرارات النساء في سوق العمل. وفي الواقع إن إنتشار الأعمال بدوام جزئيّ، سوف يسمح للنساء بالاختيار ما بين البطالة والعمل بدوام كامل. وإنّ هذا الاختيار يساعدهنّ على تحقيق التوازن بين الرغبة في العمل وبين مسؤولياتهنّ العائليّة الأخرى.

وقد درست ربيكا بلانك[1] ديناميكيّات سوق العمل والأعمال بدوام جزئيّ في الولايات المتّحدة الأمريكيّة. واستعانت في دراستها بالمعطيات

---

(1) Blank R., **Labor Market Dynamics and part-Time Work**, (1990).

الإحصائيّة[1] على مدى أربعة عشر عاماً للبحث في حركة الاختيار ما بين العمل بدوام جزئيّ والعمل بدوام كامل أو البقاء من دون عمل.

والعمال الذين يعملون بدوام جزئيّ هم مجموعة غير متجانسة والسببَ في ذلك يعود إلى وجود نماذج مختلفة من عرض القوّة العاملة. فأغلب النساء يخترن الأعمال بدوام جزئيّ عند التخيير بين العمل بدوام كامل وعدم العمل.

وتوجد قلّة ضئيلة من النساء تعتبر العمل بدوام جزئيّ خطوةً للانتقال إلى العمل بدوام كامل. وتُقارن هذه الدراسة بين الاستراتيجيّات المتعدّدة المؤثّرة التي تحتاج إلى معلومات زمنيّة قليلة أو كثيرة. وتبيّن النتائج أنّ خيارات عرض القوّة العاملة النسائيّة في الماضي هي ذات أهميّة بالغة في توقّعات القوّة العاملة الفعليّة، خاصّة في ما يتعلّق بالعمال الذين يعملون بدوام جزئيّ.

وقد تناولت إلنا برداسي[2] الأعمال بدوام جزئيّ بالنسبة إلى النساء مستعينة بالمعطيات الدوليّة لدراسة دخل لوكزمبورغ[3] لتحليل نموذج العمل وتبعاته، بدوام جزئيّ بين النساء في خمس دول صناعيّة هي كندا وألمانيا وإيطاليا وبريطانيا وأمريكا خلال الأعوام الوسطى من عقد التسعينات من القرن الماضي. وتبيّن نتائج هذه الدراسة بوضوح تأثير مسؤوليات رعاية الأقرباء (وجود طفل صغير أو شخص متقدمّ في السنّ

---

(1) Panel Study Income Dynamics (PSID).

(2) Bardasi E. **Women and Part-Time Employment: Workers Choices and wage Penalties in Five Industrialzed Courntries**, (2000), p.56.

(3) Luxembourg Income Study (LIS).

في الأسرة) على قرارات النساء بالنسبة إلى العمل. وقد تناولت الدراسة عوامل مختلفة مؤثّرة في قرارات النساء في سوق العمل. وتقول الباحثة إنّ النساء، وبسبب مسؤولياتهنّ العائليّة، يتعرضن أكثر من الرجال لضغوط لجعل عملهنّ منسجماً مع واجباتهنّ تجاه الأولاد. وباستطاعة أغلب النساء المواءمة بدرجة أكبر بين هذه المسؤوليات بعثورهنّ على عمل بدوام جزئيّ. وقد قامت الدراسة كذلك بتحليل الاختلاف الموجود في الأجور بين الأعمال بدوام جزئيّ والأعمال بدوام كامل. فهذا الانعدام في التوازن في الأجور بين الأعمال في الدول التي أجريت فيها الدراسة كان على نحو أنَّ أجور العمّال الذين يعملون بدوام جزئيّ في كندا وألمانيا كانت أقلّ بنسبةٍ تتراوح بين (8 إلى 12) بالمئة من أجور العمّال الذين يعملون بدوام كامل، وكانت هذه النسبة هي (15) بالمئة في بريطانيا و(22) بالمئة في أمريكا وإيطاليا.

وحلَّلت جانت والش[1] وضعَ النساء الموظّفات اللاتي يعملن بدوام جزئيّ في أستراليا، ورغبتهنّ في العمل، وساعات العمل؛ إذ اعتبرت أنّ السمة البارزة للقوّة العاملة التي تعمل بدوام جزئيّ ريادتها في النقاشات الأخيرة حول عمل النساء. وقد استُعين في هذه الدراسة بالمعطيات الخاصّة بمواصفات ورؤى وترجيحات أكثر من مئة امرأة عاملة يعملن بدوام جزئي ورؤاهن وأفضلياتهن؛ إذ تبيّن وجود تمايزٍ كبيرٍ بين القوّة العاملة التي تعمل بدوام جزئي. فالنتائج النموذجيّة تبيّن أنّ النساء أصبحن

---

(1) **Walsh J., Myths and Counter-Myths: An Analysis of Part-Time Female Employees and their Orientations to Work and Working Hours**, (1999), p. 179 - 203.

راغبات في الأعمال بدوام جزئيّ في مختلف مجالات العمل وبدوافع مختلفة. وفي الوقت الذي كان يوجد عدد كبير من النساء العاملات راضيات عن الإجراءات الموجودة للأعمال بدوام جزئيّ، فإنّ عدداً قليلاً منهنّ كن يرغبن في تغيير وضع عملهنّ إلى عمل بدوام كامل. فهذه المجموعة الأخيرة من النساء كنّ قد فقدن دورهنّ كـ «محور للبيت» Home-Centered، أو تغير وضع «حياتهن الزوجية» Marriage Career، ولهذا السبب رَغِبْنَ في تغيير وضعهن في العمل إلى عمل بدوام كامل.

وتناول مارك مونتغومري[1] في دراسة له موضوع طلب أرباب العمل عمّالاً بدوام جزئي. وقد استعان في هذه الدراسة بمعطيات إحصائيّة كثيرة جدّاً من أرباب عمل في القطاع الخاصّ في عام 1980 لتقييم حجم طلب المنشآت عمّالاً بدوام جزئيّ ودوام كامل.

ويقول هذا الباحث، إنّ المنشأة تقوم باستخدام تركيبة من العمال بدوام جزئيّ وكامل، وإنّ نسبة كلّ من هاتين المجموعتين لها علاقة بالنفقات النسبيّة لتوفير الخدمات للقوّة العاملة لكلّ من هاتين الفئتين. فالنفقات النسبيّة للقوّة العاملة هي عبارة عن الأجور النسبيّة للعمل بدوام جزئيّ وكامل، والنفقات السنويّة لكلّ فرد من القوّة العاملة والإنتاجيّة النسبيّة للأعمال بدوام جزئيّ وكامل.

وفي سوق العمل، تحدِّد دالّة أجرة ساعات العمل بنية الأجر المتوازن. وفي أيّ سوق تنافسيّ بشكل كامل، فإنّ هذه البنية هي دالّة لمواصفات المنشأة.

---

(1) Montgomery M., **On The Determinants of Employer Demand for Part-Time Workers**, (1988), p. 112-117.

فمواصفات المنشأة والعمل الذي ينبغي القيام به يتوقّف على التركيبة التي تختارها المنشأة والمؤلفة من ساعات العمل والأجور. وعلى سبيل المثال، فإنّ المنشأة التي تقوم بدرجة أكبر من الاستثمارات في مجال التعليم، تهتمّ على الأكثر بالتغييرات التي تحصل في الأمد البعيد. فالنفقات النسبيّة للأعمال بدوام جزئيّ وكامل والتي لها علاقة بساعات العمل في الأسبوع، من حيث التعريف، تعتمد على ميل دالّة ساعات العمل ـ الأجور والذي يعتمد بدوره (الميل) على البنية السكانيّة للقوّة العاملة. وعلى سبيل المثال، إنّ أيّ زيادة في نسبة الباحثين عن العمل بدوام جزئيّ تؤدّي إلى انخفاض الأجور بالنسبة إلى الأعمال بساعات عمل أقلّ مقارنة بالأعمال بساعات عمل أطول.

فمضافاً إلى الأجور على أساس الساعة، فإنّ المنشأة تأخذ على عاتقها نفقات سنويّة بالنسبة إلى كلّ فرد من القوّة العاملة أيضاً (وهي نفقات شبه ثابتة). فالنفقات شبه الثابتة Quasi-Fixed Cost تشتمل على: (1) النفقات الإدارية للإشراف على العمّال وعلى خلفيّة كلّ فرد من أفراد القوّة العاملة، والعناية بهم. (2) نفقات البحث عن قوى عاملة جديدة واستخدامهم وتدريبهم. (3) مخصّصات العمل التي لا علاقة لها بساعات العمل.

فازدياد النفقات شبة الثابتة يؤدّي إلى انخفاض حصّة الأعمال بدوام جزئيّ في المنشأة؛ إذ إنّ استبدال عامل بدوام كامل على سبيل المثال بعاملين بدوام جزئيّ يؤدّي إلى مضاعفة النفقات شبه الثابتة بالنسبة إلى المنشأة.

حُدِّد في نموذج طلب العمل بدوام جزئيّ، والذي طرح من قبل

أوين[1] لأوّل مرّة، المستوى الحرج للنفقات شبه الثابتة. وعلى هذا الأساس فإن المستوى الأدنى لهذه النفقات الحرجة هو عند النقطة التي تتجه فيها الأعمال باتجاه الدوام الجزئيّ، والمستوى الأعلى لهذه النفقات هو عند النقطة التي تتجه فيها الأعمال باتجاه الدوام الكامل.

فارتفاع متوسّط مستوى النفقات شبه الثابتة يؤدّي إلى انخفاض نسبة الأعمال التي هي بدوام جزئيّ. وإنّ توزيع النفقات شبه الثابتة له علاقة بالمواصفات المختلفة للمنشآت. ونظراً إلى أنّ المنشآت تقوم باستثمارات أقلّ، لتدريب الإداريّين والعمال المنتجين لمنتجات تتطلّب مهارات أقلّ فإن المنشآت التي فيها عدد أكبر من الأعمال التي تتطلّب درجة أقلّ من المهارات والكفاءات، سوف يكون فيها بالنسبة نفسها عدد أكبرمن الأعمال بدوام جزئيّ.

فحجم المنشأة يؤثّر أيضاً في النفقات شبه الثابتة؛ ذلك لأنّ نفقات المنشأة الكبيرة في مجال الإشراف سوف تكون أعلى بالنسبة إلى كلّ عامل. فالمنشآت التي تعمل بشكل اتحادات كبيرة يجب أن تتحمّل نفقات أكبر للإشراف والإدارة؛ وذلك بسبب القوانين الخاصة الموضوعة في مجال نقل العمال ومعاقبتهم وتسريحهم من العمل.

فمضافاً إلى النفقات شبه الثابتة، فإنّه ينبغي الأخذ بالاعتبار أيضاً مخصّصات العمل. فالعمال الذين يعملون بدوام جزئيّ يتمتّعون ببعض شروط الحصول على هذه المخصّصات. فالتأمينات الطبية، والتأمين على الحياة، ومخصّصات التقاعد تشمل في الغالب العمّال الذين يعملون

---

(1) Owen, **Working Hours**, p. 198-199.

بدوام كامل. في حين أنّ بالنسبة إلى العمال الذين يعملون بدوام جزئيّ يُمنحون العطل والإجازات على غرار العمّال الذين يعملون بدوام كامل (أي تحسب على أساس ساعات العمل).

وفي نهاية المطاف، فإنّ الاستعانة النسبيّة بالعمال الذين يعملون بدوام جزئيّ وكامل تختلف باختلاف الصناعات والأنشطة. فعلى سبيل المثال، إنّ استخدام العمال بدوام جزئيّ يكون أقلّ في الصناعات التي تتطلب استثمارات أكبر. بينما يُستخدَمون على الأكثر في صناعات تكون لديها توقعات مختلفة من الطلب على مدى أسبوع العمل (على سبيل المثال البيع والشراء، والبيع بالمفرّق وبعض المهن الخدميّة). وقد بيّنت هذه الدراسة أنّ نسبة كبيرة من المنشآت التي شملتها الدراسة (نصف العيّنات تقريباً) تستخدم عدداً من العمّال الذين يعملون بدوام جزئيّ، وثمة رغبة أكبر في استخدام العمّال بدوام جزئيّ في المنشآت الأصغر حجماً.

وفقاً لتحليل رغرسيون أيضاً، فإنّ ازدياد النفقات شبه الثابتة للقوّة العاملة تقلّل من الرغبة في استخدام قوّة عاملة بدوام جزئيّ. وتعتبر نفقات التعليم والتدريب عقبة كبيرة أمام استخدام العمّال بدوام جزئيّ. ومع انتشار الأعمال التي تُدفع لها أجور أعلى وتوجد أمامها فرصٌ أفضل للتقدّم، وكذلك الأعمال التي تتطلّب نفقات أكبر للتعليم والتدريب، فإنّ منح مثل فرص العمل هذه للعمال الذين يعملون بدوام جزئيّ هو أقلّ احتمالاً. وقد درست جين[1] الطلب المتجدّد للعمّال بدوام جزئيّ وكامل.

---

(1) Friesen J.: **The Dynamic Demand for Part-Time and Full-Time Labour**, (1997), p. 495-507.

وقد دُرسَت في هذا البحث النماذج المختلفة لاستخدام القوّة العاملة بدوام جزئيّ وكليّ، بالاستعانة بنموذج نفقات التعديل الديناميكيّ القياسيّ بالنسبة إلى العمّال الذين يعملون بدوام جزئيّ وكامل. وقد استعانت الباحثة في الدراسة بسلسلة من المعطيات الشهريّة التي قِيسَ عملُ القوة العاملة وأجورها بها، من الإحصائيّات الجارية للسكّان في أمريكا خلال الأعوام (1979 ـ 1987).

وقد أيدت نتائج الدراسة هذه الفرضيّة، وهي أنّ الأعمال بدوام جزئيّ تقوم بدور مهمّ في استراتيجيّات التعديل الديناميكيّ للمنشأة في بعض الصناعات. وفي الجانب الآخر، ثمة علاقة ديناميكيّة متبادلة بين تعديل كلتا المجموعتين من القوّة العاملة على نحو أنّ عدم التوازن في إحدى المجموعتين يبيّن التعديل في المجموعة الأخرى. وقد قَوَّمت فريزن في دراستها هذه الفرضيّة، وهي أنّ الأعمال بدوام جزئيّ تقوم بدور مهمّ في استراتيجيّات التعديل في مواجهة الصدمات الاقتصاديّة بالنسبة إلى المنشأة. وتؤيّد نتائج الدراسة هذه الفكرة، وهي أنّ العمّال الذين يعملون بدوام جزئيّ يشكّلون مصدراً عظيماً للمرونة الديناميكيّة في بعض المنشآت؛ فالسياسات التي تؤدّي إلى التقليل من نفقات تعديل القوّة العاملة بدوام جزئيّ، والتغييرات الحاصلة في المحيط الاقتصاديّ التي تمنح المنشأة مرونة أكبر، ربّما توضح جانباً من أسباب نموّ الأعمال بدوام جزئيّ خلال العقود القليلة الماضية.

فالعمّال الذين يعملون بدوام جزئيّ هم أكثر مرونة لأسباب مختلفة. فعندما تكون المنشأة بحاجة إلى استخدام قوّة عاملة جديدة بدوام كامل لتحسين أوضاعها ولا تتوفّر هذه القوّة العاملة، فإنّ الاستبدال أو التعديل سوف يكون باهظ الكلفة في الأمد القصير بسبب نفقات التدريب. في

حين أنّ نفقات التعديل تقلّ بالنسبة إلى استبدال العمّال الذين يعملون بدوام جزئيّ ويبحثون بدرجة أقلّ عن أعمال (بدوام كامل) في الأمد القصير؛ لأنّ هؤلاء العمّال يعملون على الأكثر في أعمال تتطلب مهارات أقل.

فالعمال الذين يختارون أعمالاً بدوام كامل مقارنة بمن يُستخدَمون بدوام جزئيّ لديهم أساساً معدل أفضليات أكثر استقراراً لخطط عمل عاديّة وأجر ثابت. ومن هنا، فإنّ تغييرات ساعات العمل أو نوع الأنشطة بالنسبة إلى العمّال الذين يعملون بدوام كامل مقارنة بالعمّال الذين يعملون بدوام جزئيّ يمكن أن ترافقه درجة أكبر من الإحباط وعدم الرضا. وبالنتيجة فإنّ هذا الأمر يؤدّي إلى انخفاض الإنتاجيّة وازدياد الأجور التعويضيّة.

ونتيجة لذلك، فإنّ المنشآت التي تدفع أجوراً مؤثّرة، من الممكن أن تقوم بتقسيم القوّة العاملة الموجودة لديها إلى قسمين: قوّة عاملة أوليّة، أي الذين يتمتّعون بأمن مهنيّ أكبر. وقوّة عاملة ثانويّة، أي العمّال الذين يستخدَمون خلال فترات زيادة الطلب على الإنتاج. فجميع النتائج تبيّن أن عمّال المجموعة الثانية هم أساساً من العمّال الذين يعملون بدوام جزئيّ.

فإذا كانت الاستعانة بعمّال بدوام جزئيّ تتمّ من هذا المنطلق فإنّ نمو بعض الأعمال بدوام جزئيّ في العقود القليلة الماضية سوف يُعزى إلى النموّ غير المستقرّ لسوق المنتجات أو إلى انخفاض مرونة القوّة العاملة بدوام كامل أو أدوات العمل الأخرى.

العوامل المؤثّرة في نمو الأعمال بدوام جزئيّ

إنّ العمل بدوام جزئيّ أصبح ذا أهميّة كبيرة وبمثابة أسلوب لزيادة

حضور القوّة العاملة منذ الركود الاقتصاديّ خلال عقد الثمانينيّات من القرن المنصرم. وقد دعمت غالبية البلدان المتقدّمة والمتطوّرة تنمية الأعمال بدوام جزئيّ، إلاّ أنّه لدى مراجعة كيفيّة تنمية هذه الأعمال في مختلف الدول يتبيّن أنّ الضرورات، والأهداف، والتوجّهات، والاستراتيجيّات، والأساليب التنفيذيّة لتنمية الأعمال بدوام جزئيّ تتباين في مختلف البلدان. ففي بعض الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبيّ، أدّت نسبة البطالة إلى ازدياد عدد العمّال الذين يعملون بدوام جزئيّ والذين اختاروا هذه الأعمال بصورة غير طوعيّة[1]. وبشكل عام يُستعان بالعمل بدوام جزئيّ أداةً لإيجاد مرونة أكثر في سوق العمل، بحيث تُوزَّع فرص العمل الموجودة بين عدد أكبر من الأفراد. وفي الواقع، فإنّ المسؤولين السياسيّين في هذه الدول يقلّلون من عدد العاطلين الباحثين عن العمل عن طريق تنمية الأعمال بدوام جزئيّ، وبذلك يقومون، بهذه الطريقة، بالحدّ من نسبة البطالة في بلدانهم خلال الحقبات التي تكون ثمة أزمة بطالة في هذه الدول .

ويحولون دون وقوع المخاطر السياسية - الاجتماعية الأخرى الناجمة عن ارتفاع نسبة البطالة[2]. كما إن إطار القوانين العامّة مؤثّر أيضاً في حصّة الأعمال بدوام جزئيّ في أيّ بلد. فبعض الأنظمة الحمائيّة والإعفاءات الضريبيّة تؤدّي، على سبيل المثال، إلى تنمية كيفيّة

---

(1) Corral A., **Part Time Work in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions**, Luxembourg, Office for Official Publieations European Communities, (2005).

(2) ILO, «**Part-Time Work: Solution or Trap?**» in: International Labour, (1997), p. 557-579.

مؤسَّسات رعاية الأطفال وتحسينها؛ إذ إنّ هذا الأمر يوثّر في مقدار ساعات العمل (خاصة بالنسبة إلى النساء المتزوجات). ففي بعض الدول الأعضاء في المجموعة الاقتصاديّة الأوروبيّة زادت هذه الاستراتيجيّة من سرعة تنمية الأعمال بدوام جزئيّ.

ومن شأن الكثير من سياسات الحكومة في مجال الضرائب، والدخل، وتحديد سنّ التقاعد، ومقدار الراتب التقاعديّ، وتأمينات البطالة أن تؤثّر في تنمية الأعمال بدوام جزئيّ. إنّ سنّ قوانين فرض الضرائب على الدخل يؤدّي إلى أن يكون العمل بدوام جزئيّ من جانب الزوجين العاطلَيْن عن العمل أكثر اقتصاديّة مقارنة بازدياد ساعات عمل الفرد الذي يعمل في الأسرة؛ إذ إنّ هذا الأمر يؤدّي إلى تنمية الأعمال بدوام جزئيّ[1].

ويحول توفير الحكومة إعانات البطالة أحياناً دون تنمية الأعمال بدوام جزئي؛ ذلك أنّ الحصول على عمل بدوام جزئيّ يعرّض شروط الاستفادة من فوائد إعانات البطالة للخطر؛ إذ إنّ هذا الأمر يؤدّي إلى عدم تنمية الأعمال بدوام جزئيّ. ففي بعض الدول (مثل السويد وفنلندا والدانمارك)، قامت الحكومات بإزالة هذه العقبات عن طريق تعديل قوانين البطالة واتباع سياسات خاصة لإعادة «المبعدين» عن سوق العمل. فإن منح المساعدات أو الاستفادة من إعانات البطالة في هذه الدول يتوقّف على الالتزام بخطط العودة إلى العمل. وتُقيَّم في هذه الخطط

(1) Corral A., **Part Time Work in Eurpe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, Luxembourg, Office for Official Publieations of The European Communities, (2005), p. 1-17.

قدرات الأفراد ويُعَاد التقدير على أساس هذه القدرات. وبالتالي تُتَّخذ تدابير خاصّة وتُتَّبع أساليب خاصة بالنسبة إلى كل فرد. ووفقاً لهذه السياسات فإنّه يجب على طالبي العمل القبول بالأعمال التي تقترح عليهم. وفي حال عدم موافقتهم ورفضهم المقترحات، سوف يُوقَف دفع إعانات البطالة أو بعضها لهم.

وفي مثل هذه الحالات، في حال عدم وجود عمل بدوام كامل، فإنّ الباحثين عن العمل يقبلون بالعمل بدوام جزئيّ. وبذلك تزداد الأعمال بدوام جزئيّ[1].

كما يُستعانُ بالأعمال بدوام جزئيّ كأداة لجعل سوق العمل مرنةً أيضاً. فخلال حقبات الركود الاقتصاديّ حيث يقلّ عدد فرص العمل المتاحة، ونظراً إلى أنّ القوانين الموجودة في سوق العمل تمنع ربّ العمل من تعديل القوّة العاملة لديه، فإنّ تقسيم الأعمال الموجودة إلى أعمال بدوام جزئيّ وتشاركيّة تُقسَّم فيها الوظائف بين القوّة العاملة، يمكن له أن يشكّل حلاًّ مساعداً بالنسبة إلى أرباب العمل. ومن جانب آخر فإنّه مع توسع السوق وازدهارها، باستطاعة أرباب العمل أيضاً استخدام قوّة عاملة بدوام جزئيّ، وزيادة فترة الإنتاج ورفع طاقاتهم الإنتاجيّة، وتلبية احتياجات السوق عن هذا الطريق.

ولا بدّ من الأخذ بالاعتبار، أنّ العمّال الذين يعملون بدوام جزئيّ، باستطاعتهم التوفيق بين حياتهم العمليّة وأنشطتهم الأخرى (مثل المسؤوليات العائليّة، والأنشطة الاجتماعيّة، والدراسة و. . .). وعلاوة

---

(1) Daguerre. A., **Importing Workfare: Policy Transfer of Social and Labour Market Policies from The USA to Britain under New Labour**, (2004), p. 41.

على ذلك، فإنّ من شأن العمل بدوام جزئيّ تسهيل دخول الأفراد وخروجهم من سوق العمل. وبذلك فإنّه باستطاعة الشباب الذين يدخلون سوق العمل لأوّل مرة، تعزيز تجاربهم ومعلوماتهم وكفاءاتهم والتكيّف مع محيط العمل من خلال اختيار عمل بدوام جزئيّ.

والوضع الاقتصادي للأسرة يؤثّر هو الآخر أيضاً في انتشار الأعمال بدوام جزئيّ. ومن هنا فإنّ الأسر المرفّهة تميل إلى تخصيص وقت أقلّ للعمل خارج المنزل، على العكس من الأسر التي تعاني من مشاكل ماليّة كثيرة والتي تخصص وقتاً أكبر للأعمال المأجورة. وبناءً عليه، فإنّ الفرد الأصليّ الذي يعمل في الأسرة (المعيل الأصلي) يختار في مثل هذه الحالة عملاً بدوام جزئيّ بمثابة عمل فرعي (ثان) لتأمين النفقات المعيشيّة الباهظة. أو إن الفرد الذي لا يعمل في الأسرة (المرأة أو الشباب) يدخل سوق العمل للمساعدة في تأمين النفقات المعيشيّة للأسرة.

وفي ضوء الظروف الخاصّة بهم (مسؤوليات العناية بالأقرباء أو الدراسة) فإنّ هؤلاء يفضّلون عملاً بدوام جزئيّ[1]. فالانتشار السريع للأعمال بدوام جزئيّ خلال العقود القليلة الأخيرة في دول متعدّدة، له علاقة تبادلية مع ازدياد حضور النساء في سوق العمل. فهذه العلاقة الإيجابية بين عدد النساء العاملات بالنسبة إلى إجمالي عدد السكان والأعمال بدوام جزئيّ في الدول المتقدّمة تبيّن أنّ زيادة فرص العمل بدوام جزئيّ تشجع دخول النساء إلى سوق العمل[2].

---

(1) Gasparini G., **Full - Time or Part - Time Work: Realities and Options**, (2000), p. 1 - 8.

(2) ILO (2005), **Key Indicators of The Labor Market**, Chapter 3.

مسار الأعمال بدوام جزئيّ في العالم:

إنّ النسبة المئويّة لعمل النساء في الأعمال بدوام جزئيّ في دول الـ (OECD) قد ازدادت باطراد منذ العام 1960، وإنّ هذا المنحى التصاعديّ استمر كذلك في عقد الثمانينيّات من القرن المنصرم. فنسبة العمل بدوام جزئيّ إلى إجماليّ الأعمال في أغلب الدول الصناعية المتقدّمة قد أخذت منحنى تصاعديّاً بالنسبة إلى الرجال والنساء في عقد التسعينيات، إلّا أنّ هذا النوع من العمل شهد تراجعاً في دول أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي. فحصة النساء من الأعمال بدوام جزئيّ في دول الـ (OECD) هي بمعدل (80) بالمئة. ويتضمّن الجدول رقم (1) النسبة المئويّة للأعمال بدوام جزئيّ من إجماليّ الأعمال وحصّة عمل النساء في الأعمال بدوام جزئيّ وفي إجماليّ الأعمال في عدد من دول العالم في العام 2000. فالاختلاف الموجود في حصّة الأعمال بدوام جزئيّ في هذه الدول يعود إلى عوامل كثيرة منها السياسات العامّة بالنسبة إلى الأعمال بدوام جزئيّ والنظرة إلى العمل والقوانين والأنظمة. ومع وجود هذا التباين في حصّة العمل بدوام جزئيّ في الدول المذكورة، فإنّ حصّة النساء في هذه المجموعة من الأعمال واضحة[1]. والجدير بالذكر أنّه إذا اعتبرنا العامل الذي يعمل بدوام جزئيّ هو الذي يعمل أقلّ من (44) ساعة في الأسبوع وفقاً لنتائج مشروع إحصاء خصائص عمل الأسرة وبطالتها في خريف عام 2003،، فإنّ النسبة المئويّة للأعمال بدوام جزئيّ في إيران هي في حدود (27،7) بالمئة، وإنّ حصّة النساء من هذه الأعمال هي (29،5) بالمئة.

ويعود انخفاض حصّة النساء من إجماليّ الأعمال بدوام جزئيّ في إيران مقارنة بالدول الأخرى إلى المشاركة المنخفضة جدّاً للنساء

---

(1) Ibid.

وانخفاض حصّتهنّ في إجماليّ الاشتغال؛ إذ إنّ حصّة عمل النساء في إجماليّ الأعمال في إيران تبلغ نحو (1، 13) بالمئة فقط. ومن هنا، فإنّ حصة النساء في الأعمال بدوام جزئيّ كبيرة وجديرة بالاعتبار نظراً إلى انخفاض حصتهنّ في إجماليّ العمل في البلاد.

فالجهود التي بذلت في الدول الصناعيّة لخفض نفقات القوّة العاملة وزيادة مرونة سوق العمل، أدّت إلى تنمية الأعمال بدوام جزئيّ. وفي بعض هذه الدول، فإنّ البطالة طويلة الأمد وقلّة فرص العمل شجعتا الرجال والنساء الذين يبحثون عن أعمال بدوام كامل على القبول بأعمال بدوام جزئيّ.

اسم البلد	النسبة المئوية للأعمال الجزئية	حصة النساء من الأعمال الجزئية (نسبة مئوية)	حصة النساء من إجماليّ الأعمال (نسبة مئوية)	نسبة حصة النساء من الأعمال الجزئية إلى حصتهن من إجماليّ الأعمال
هولندا	33,9	75,4	43,6	1,73
سويسرا	24,7	82,8	45,1	1,84
إنكلترا	23	78,8	45,2	1,74
ألمانيا	18,8	83,7	44,8	1,84
فرنسا	13,7	79,5	46	1,73
أستراليا	13,5	87,3	44,5	1,96
اليابان	25,1	67	40,9	1,64
كوريا الشمالية	7,6	58,3	41,6	1,40
إيران	27,7	29,5	13,1	2,25

جدول رقم (1): حصة الأعمال بدوام جزئيّ، وحصة النساء من الأعمال بدوام جزئيّ، وإجمالي الأعمال في بعض الدول في عام 2002

(المصدر: KILM 2005 ونتائج الدراسة الفعلية حول إيران)

الوضع القانونيّ والقوانين الناظمة للعمل بدوام جزئيّ في إيران:

وفقاً للقانون المدنيّ حول الأسرة، فإنّ الزوج هو رئيس الأسرة، وإنّ عمل المرأة ممنوع في حال عدم موافقة الزوج (المادّة 1117 من القانون المدنيّ تمنع عمل المرأة في حال عدم رضى الزوج). فهذا الأمر يخلّف مشاكل على صعيد مسار عمل النساء. وفي الجانب الآخر، فإنّ المادّة العشرين من الدستور تؤكّد على المساواة بين المرأة والرجل من حيث حماية القانون لهما. ووفقاً لهذه المادة فإنّ «جميع أفراد الشعب من رجال ونساء متساوون من حيث حماية القانون لهم. ويتمتّعون بكافّة الحقوق الإنسانيّة والسياسيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة مع احترام الموازين الإسلاميّة». وعلاوة على ذلك، فإنّ المادّة (21) من الدستور تؤكّد على احترام حقوق النساء وأنّ الحكومة مكلّفة بضمان حقوقهنّ في كافّة المجالات مع احترام الموازين الإسلاميّة.

كما إن المادّة العاشرة من الدستور تعتبر الأسرة هي الوحدة الأساس للمجتمع الإسلاميّ وتؤكّد أهميّة القوانين والأنظمة والتخطيط لحفظ استقرار العلاقات العائليّة.

وعلى هذا الأساس، فإنّ اتخاذ السياسات وسنّ القوانين من أجل تحسين وضع عمل النساء يجب أن يكون على نحو يأخذ بعين الاعتبار حقوق الأسرة أيضاً إلى جانب حفظ الحقوق الفرديّة للنساء. ومن هذا المنطلق، فإنّ مجلس الشورى الإسلاميّ صادق على قانون عمل النساء بدوام جزئيّ في عام 1983؛ وذلك لإيجاد وضع أفضل للنساء العاملات، وكذلك مراعاةً لوضع النساء اللاتي يرعَيْنَ أطفالاً صغاراً. وفي عام 1985 أبدى المجلس رأيه بخصوص أسلوب تنفيذ هذا القانون وألحق آخر

الأمر ملاحظةً به حول عمل النساء بدوام نصفيّ في عام 1997. ونبحث في ما يلي بعض الموادّ المهمّة لهذا القانون:

المادة (1): تنفيذاً للفقرتين (1) و(2) من المادّة (21) من الدستور، باستطاعة النساء الموظّفات المستخدمات بشكل رسمي وثابت في الوزارات، والمؤسسات، والشركات الحكوميّة، والبلديّات، والقوّات المسلّحة، والمؤسّسات التي يستلزم شمولها بهذا القانون ذكر أسمائها، الاستفادة من خدمة العمل بدوام نصفيّ في حال موافقة الوزير أو أعلى مسؤول في المؤسّسة التي يعملن فيها.

المادّة (3): إنّ الموظّفات المستفيدات من خدمة العمل بدوام نصفيّ سوف يتقاضَين نصف راتب الفئة أو الدرجة أو الراتب الثابت، وبدلات العمل، ومخصّصات العمل أو المدفوعات المشابهة الأخرى، والمدفوعات والمخصّصات التي تدفع لهنّ باستمرار، إلّا أنّ مخصّصات مكان الخدمة، والتعويضات عن سوء الأحوال المناخيّة، ومخصّصات الحرمان من التسهيلات الحياتيّة لا تشملها القيود المذكورة، وتدفع لهنّ بالكامل.

المادّة (6): لا تشمل أحكام هذا القانون الموظّفات اللاتي يعملن بشكل تعاقديّ واللاتي استخدامهنّ غير ثابت في الأجهزة الحكوميّة. وإنّ استفادة المستخدَمات بشكل رسمي وثابت من هذا القانون سوف تتوقف على إنهائهنّ مرحلة الخدمة التجريبيّة أو ما شابه ذلك.

المادّة (7): تُحسب سنوات خدمة النساء بدوام نصفيّ بشكل كامل من حيث عدد سنوات الخدمة اللازمة للتقاعد أو الاستفادة من حقوق الوظيفة أو الراتب التقاعديّ. ولكن لدى حساب الراتب التقاعديّ

والوظيفيّ وكذلك لدى حصولهنّ على الدرجة الوظيفيّة (فمضافاً إلى مدّة الخدمة بدوام كامل) يؤخذ بعين الاعتبار نصف مدّة الخدمة بدوام نصفيّ أيضاً. وإنّ الحسومات التقاعديّة والتأمينات الخاصّة بحصّة الموظّفات المذكورات والتي يجب أن يدفعنها وفقاً لهذا القانون، سوف تُستقطع منهنّ وتودع في الصندوق الخاصّ بذلك.

ملاحظة: إنّ أعوام خدمة النساء اللاتي يعملن بدوام نصفيّ تُحسب كالخدمة بدوام كامل من حيث الحقوق التقاعدية شريطة أن تدفع الحسومات التقاعدية، وحسومات التأمينات على أساس الراتب الكامل للفئة، أو الدرجة، أو الراتب الثابت ومخصّصات العمل، أو المدفوعات المشابهة لمدّة ثلاث سنوات.

المادّة (8): إنّ مدّة الاستفادة من الإجازات السنويّة تكون وفقاً للأنظمة الخاصّة للموظّفين الذين يعملون بدوام كامل، وإنّ مقدار رواتب العمل ومخصصاته والمخصّصات المستمرّة الأخرى لمثل هؤلاء المستخدمين سوف يكون نصف مقدار المبلغ الخاصّ بالموظّفين الذين يعملون بدوام كامل.

المادّة (9): إنّ مدة الاستفادة من الإجازات المرضيّة وإجازات الولادة بالنسبة إلى النساء اللاتي تشملهنّ الخدمة بدوام نصفيّ سوف تكون مثل الموظفات بدوام كامل. وخلال تلك الفترة سوف يخضعن للأنظمة الخاصّة بالعمل بدوام نصفيّ من حيث الراتب والمخصّصات .

المادّة (11): في حال طلب الموظّفات اللاتي يعملن بدوام جزئيّ الخدمة بدوام كامل قبل انتهاء مدّة خدمتهنّ بدوام جزئيّ، ففي حال وجود الضرورة وموافقة الوزارة والمؤسّسة المعنيّة فإنّ خدمتهنّ بدوام

جزئيّ سوف تستبدل بخدمة بدوام كامل. وعلى أيّ حال فإن الخدمة بدوام جزئيّ لن تكون أقلّ من عام واحد.

المادة (14): إنّ أيّ استخدام جديد، بأيّ شكل كان، بدلاً من الموظّفة التي تعمل بدوام نصفيّ ممنوع.

المادّة (15): إنّ دفع مخصّصات ساعات العمل الإضافيّ والمخصّصات اليوميّة لمثل هؤلاء الموظّفات ممنوع.

في ضوء الموادّ المذكورة أعلاه، يجب الانتباه إلى هذا الأمر وهو أنّ قانون عمل النساء بدوام نصفيّ هو حول النساء اللاتي يعملن بشكل رسمي وثابت لدى الأجهزة الحكوميّة وهو لا يشمل النساء اللاتي يعملن بشكل تعاقديّ. وقد ازداد في الوقت الحاضر عدد النساء العاملات بشكل تعاقديّ في الأجهزة الحكوميّة؛ إذ ثمة ضرورة واضحة لإعادة النظر في هذا المجال.

وفي الجانب الآخر، فإنّ قانون العمل لم يتطرّق إلى عمل النساء بدوام نصفيّ في القطاع غير الحكوميّ، وتوجد مادّة واحدة فقط في هذا القانون تتطرق إلى الأعمال بدوام نصفيّ. فوفقاً للمادّة (39) من هذا القانون، فإنّ أجور العمّال الذين يعملون بشكل نصفيّ أو يعملون بعدد ساعات أقلّ من الساعات القانونيّة ومخصّصاتهم، تُحسب وتُدفع على أساس عدد ساعات عملهم. ونظراً إلى عدم تطرّق قانون العمل إلى الكثير من الأمور التي تتعلّق بالعمل بدوام نصفي، فإنّ قانون عمل النساء بدوام نصفيّ لا يحظى بتأييد كبير من جانب أرباب العمل والمؤسّسات الخاصّة، ويحول هذا الأمر دون أن يكون هذا القانون مؤثّراً في مجال عمل النساء وتعزيز مشاركتهنّ الاقتصاديّة. والجدير بالذكر أنّه لا توجد

ضمانات تنفيذيّة كافة لتطبيق قانون عمل النساء بدوام نصفيّ في القطاع العامّ بسبب مشاكلها وقيودها العديدة، وتعذُّر توفير الظروف اللّازمة لتطبيقه.

ومن هنا، فإنّ هذا القانون لم يحظ إلى الآن بترحيب كبير من النساء العاملات والأجهزة التنفيذيّة؛ لذا أصبح من اللّازم إعادة النظر فيه.

سوف يكون قانون خدمة النساء بدوام نصفيّ مفيداً جدّاً لعمل النساء، في حال معالجة المشاكل التي يعاني منها، وفي حال تحوّل إلى قانون جامع وفاعل في مجال العمل بدوام نصفيّ. ونظراً إلى تأكيد الدستور على سنّ قوانين وأنظمة في سياق صيانة استقرار الأسرة، فإنّ الفرصة سوف تتوفّر للنساء للقيام بواجباتهنّ المزدوجة في البيت وخارج المنزل بشكل متوازن. وتتوفّر عن هذا الطريق متطلبات تعزيز الأسرة وتوزيع فرص العمل بعدالة.

دراسة وضع عمل النساء في إيران:

في هذا المجال، نقوم، في البداية، بتقديم صورة عامّة عن المؤشّرات الرئيسة لسوق عمل النساء في إيران، ومن ثَمّ نقوم بدراسة حجم الأعمال الجزئيّة للنساء. فأحد أهمّ المؤشّرات الرئيسة لسوق العمل هو معدّل مشاركة القوّة العاملة. فهذا المعدل يبيّن، النسبة المئويّة للسكّان الذين هم في سنّ العمل والناشطين من الناحية الاقتصاديّة، أي الذين يعملون أو العاطلين الذين يبحثون عن العمل. إنّ نسبة مشاركة النساء من فئة الأعمار (15) عاماً وما فوق كانت في حدود (18،5) بالمئة في خريف عام 2005، في حين أنّ هذه النسبة كانت (73،8) بالمئة بالنسبة إلى الرجال. فهذا الاختلاف الكبير الموجود بين نسب مشاركة القوّة العاملة

يعود إلى أسباب عدّة، وأحد هذه الأسباب له علاقة بدور النساء في الأسرة الإيرانيّة. فمسؤوليّة تربية الأطفال ورعايتهم تقع على عاتق النساء في إيران. وعلاوة على ذلك، فإنّ النساء يقدّمن الخدمات العائليّة التي يحتاج إليها أعضاء الأسرة ويرعَوْنَ شؤون كبار السنّ من أعضاء الأسرة أيضاً. وفي الجانب الآخر يأخذ الرجال على عاتقهم مسؤوليّة تأمين المتطلّبات المعيشيّة، إذ إنّ هذا الواجب يتطلّب مشاركتهم بدرجة أكبر في سوق العمل. هذا مضافاً إلى أنّ الوضع غير مناسب لحضور النساء في الكثير من الأنشطة التجارية والربحية. والعامل الآخر هو المستوى الدراسيّ والتخصصيّ.

وفي السابق، كانت الاستثمارات التعليميّة للنساء أقلّ، وبالنتيجة كان رأس المال البشريّ النسائي في مستوى أدنى مقارنة بالرجال. فبعض النساء لا يتمتعنّ بالتخصّص والكفاءة اللّازمة لتولّي مسؤولية بعض الأعمال. وهذا ما يجعل فرصتهن أقلّ لتولّي بعض المناصب. وممّا لا شكّ فيه هو أنّ الأسر الإيرانيّة أخذت تبدي أهميّة كبيرة خلال الأعوام الأخيرة لرفع مستوى رأس المال البشريّ لبناتها، ما أدّى إلى أن تصبح النسبة المئويّة للمقبولين في الجامعات في الوقت الحاضر من البنات أكثر من البنين. وبعبارة أخرى، إنّه نظراً إلى التطور الذي حصل خلال الأعوام الأخيرة في مجال ارتفاع المستوى التعليميّ والدراسيّ للفتيات والنساء، أصبح دور عامل رأس المال البشريّ في انخفاض مشاركة النساء باهتاً، بل وأدى إلى أن تأخذ نسبة مشاركة النساء منحنى تصاعديّاً، ومن المتوقّع أن يستمرّ ذلك خلال الأعوام القادمة أيضاً، وذلك بعد أن أخذ حجم الأسرة يتقلّص، ومعدّل سنّ الزواج يرتفع، ورياض الأطفال ومراكز رعاية المسنّين تنتشر، وكذلك تغيُّر المستوى المعيشي، وبعد عدم قدرة

الرجال على تأمين المستوى المطلوب، وتحسّن مستوى الصحة والسلامة وما شابه ذلك.

والمؤشر الرئيس الثاني لسوق العمل هو نسبة البطالة في صفوف القوّة العاملة وهذا المؤشّر يبيّن النسبة المئويّة للعمال والعاطلين عن العمل والذين يبحثون عن العمل من السكان. فقد كانت نسبة البطالة بين النساء من الفئة العمرية (15) عاماً وما فوق نحو (16،9) بالمئة في خريف 2005، وهي أكثر من نسبة البطالة في صفوف الرجال البالغة (7،5) بالمئة. وبعبارة أخرى: إنّ معدّل البطالة في صفوف النساء هو أكثر من معدل البطالة في صفوف الرجال في حدود (1،8) ضعفاً. وبناءً على ذلك، فإنّ هذه المسألة تبيّن بوضوح قلّة فرص العمل المتوفرة للنساء، رغم أنّ نسبة مشاركة النساء هي أقل من نسبة مشاركة الرجال وأنّ نسبة البطالة في صفوفهنّ هي الأعلى مقارنة بالرجال: وبعبارة أخرى: إنّ سوق العمل في إيران هي سوق فيها تمييز جنوسي إلى درجة كبيرة، أي إنّ الكثير من الأعمال هي رجاليّة ولا يوجد أيّ مجال لحضور النساء فيها، أو أنّ إمكانيّة حضورهنّ فيها ضئيلة جدّاً. فبعض الأعمال هي رجاليّة بطبيعتها (مثل ميدان البناء الإنشائيّة) وبسبب الخصائص الفعلية لسوق العمل فإنّ إمكانيّة حضور النساء في بعض الأعمال أصبحت ضئيلة.

فبعض هذه الخصائص يعود إلى القضايا الثقافيّة والاجتماعيّة للمجتمع، وبعضها الآخر يعود إلى عدم الإشراف والرقابة على الأنشطة الاقتصاديّة. ومن هنا سوف تتوفّر إمكانية مشاركة النساء في سوق العمل، وذلك من خلال تغيير الرؤى الثقافيّة والاجتماعيّة للمجتمع، من جانب، وممارسة المزيد من الإشراف والرقابة الحكوميّة على الأنشطة الاقتصادية

من جانبٍ آخر. والجدير بالذكر أن أعلى معدّلات بطالة النساء والتي هي (36،6) بالمئة هي في محافظة كرمان وأقلّها والتي هي (4،4) بالمئة تعود لمحافظة آذربيجان الشرقيّة. ومن هنا، فإنّ مشكلة بطالة النساء غير متساوية بين المحافظات.

وتجدر الإشارة إلى أنّ معدّل بطالة النساء في المناطق المدينيّة مرتفع إلى درجة كبيرة مقارنة بمعدّل بطالة الرجال؛ فمعدل بطالة النساء والرجال في المدن هو (24،5) بالمئة و(10،6) بالمئة على الترتيب، وهذا الاختلاف بين المعدلين يصل إلى (13،9) بالمئة. وعلاوة على ذلك، فإنّ معدّل بطالة الشباب من نساء ورجال في المدن من فئة الأعمار بين (15 ـ 24) عاماً هو (48) و(23،1) بالمئة على الترتيب. فهذه الأرقام تبيّن مدى حدّة وضع بطالة الشباب في المناطق المدينيّة، إذ إنّ عدم الانتباه إلى هذا الأمر يؤدّي إلى تبعات اجتماعيّة سيّئة يتعذّر معالجتها، وتجعل العوائل في مواجهة مشاكل جِدِّيَّة. واللّافت هو أنّ معدّل بطالة النساء الشابّات في بعض محافظات البلاد مثل محافظة جيلان قد بلغ نحو (67،8) بالمئة وهذا المعدّل ارتفع في بعض المناطق المدينيّة في محافظة كهكيلوية وبوير أحمد إلى (80،1) بالمئة، وهو يعتبر في مستوى حرج.

والمؤشّر الرئيس الآخر هو معدّل بطالة النساء اللاتي لديهنّ شهادات عليا. وقد بلغ معدّل بطالة النساء اللاتي يحملن شهادات جامعيّة عليا نحو (24) بالمئة في خريف عام 2005، في حين أنّ هذه المعدّل كان (10،9) بالمئة بالنسبة إلى الرجال من حملة الشهادات الجامعيّة العليا. وهذا الأمر يبيّن الاختلاف الكبير الموجود بين معدّل بطالة النساء والرجال على مستوى الشهادات الجامعيّة. وتجدر الإشارة إلى أن نحو (35،5) بالمئة من النساء العاطلات عن العمل هنّ من حملة الشهادات العليا، في حين أنّ (13،9) بالمئة من الرجال العاطلين عن العمل هم من أصحاب

الشهادات العليا. ومن هنا، فإنّ قسماً كبيراً من النساء العاطلات عن العمل لديهنّ شهادات جامعيّة.

والمؤشّر الرئيس الآخر، هو حصة عمل النساء من إجماليّ العمل في البلاد. إنّ نحو (17) بالمئة من إجماليّ فرص العمل في البلاد كانت تعود للنساء في خريف عام 2005، وهي تعتبر حصّة ضئيلة من فرص العمل، وهو أمر ناجم عن عدم توفّر الظروف المناسبة لهنّ للقيام بأنشطة في الكثير من الفعاليّات الاقتصاديّة.

وقد أدى هذا الأمر إلى وجود فصلٍ جنسانيٍّ بالغٍ لسوق العمل في إيران. ولإيضاح الموضوع أكثر، نتناول بالبحث توزيع عمل النساء في الفعاليّات الاقتصاديّة. فنحو (6، 30) بالمئة من النساء العاملات كنّ يعملن في القطاع الزراعيّ في خريف عام 2005، وإنّ (28) بالمئة منهنّ في القطاع الصناعيّ (البناء)، و(9، 18) بالمئة في قطاع التعليم و(8، 5) بالمئة في قطاع الصحّة والعمل الاجتماعيّ، و(8، 4) بالمئة في التجارة (البيع بالجملة و...)، و(4، 6) بالمئة في قطاع الخدمات العامّة والضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعيّة، و(5، 5) بالمئة المتبقّي في مجالات أخرى. واللّافت هو أنّ قسماً كبيراً من النساء العاملات في القطاع الزراعيّ هنّ من القرويّات (في حدود 92 بالمئة)، وأنّ هذه النسبة هي في حدود (49) بالمئة في القطاع الصناعيّ (البناء). ومن هنا يمكن لنا استنتاج، أنّ نساء المدن يعملن بشكل رئيس في الأنشطة التعليميّة والصحيّة والصناعيّة والخدميّة، فيما تعمل النساء القرويّات في الزراعة والصناعة (وبشكل خاصّ الصناعات اليدويّة والعائليّة). ويمكن أن نفهم من الأمور المذكورة أنّ عمل النساء يتركّز في بعض الأنشطة المحدّدة والتي تبيّن جيّداً الفصل القائم بين سوق عمل الرجال وسوق عمل النساء.

والمؤشّر الرئيس الآخر هو حصّة عمل النساء في القطاعين العامّ والخاصّ في البلاد. فحصّة النساء العاملات في القطاعين العامّ والخاصّ كانت (8،23) و(4،75) بالمئة على الترتيب في خريف عام 2005. وبالنسبة إلى الرجال كانت هذه النسبة (4،18) و(1،81) بالمئة في القطاعين العامّ والخاصّ، وتبيّن هذه النسب اعتماد النساء على العمل في القطاع العام بدرجة أكبر. ونظراً إلى الإشباع الذي يعاني منه القطاع الحكوميّ وسياسات الحكومة الرامية إلى خفض عدد العاملين لديها في هذا القطاع، فإنّ الضرر اللاّحق بالنساء في مجال الحصول على فرص العمل يكون أكثر من الضرر الذي يلحق بالرجال، وسوف يشكّل ذلك عاملاً لارتفاع معدّل البطالة في صفوفهنّ. ومن الواضح أنّ اعتماد نساء المدن على العمل في القطاع العامّ هو أكثر بكثير، بحيث إن نحو (7،41) بالمئة من نساء المدن يعملن في القطاع العامّ، في حين أنّ (6،3) بالمئة فقط من النساء القرويّات يعملن في هذا القطاع.

والمؤشّر الرئيس الآخر لسوق العمل هو حجم حضور الأحداث وكبار السنّ في سوق العمل في البلاد. فوفقاً لقانون العمل في الجمهورية الإسلاميّة الإيرانيّة إنّ سنّ البدء بالعمل هو (15) عاماً على الأقلّ. إلاّ أنّه بسبب مشكلة الفقر وعدم وجود نظام ضمان اجتماعي فاعل وجامع، فإنّ بعض الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين العاشرة والرابعة عشرة عاماً يتواجدون في سوق العمل. وكذلك وللسبب المذكور نفسه فإنّ بعض كبار السنّ لا يخرجون من سوق العمل أو أنّهم يعودون إليها مرةً أخرى؛ ذلك لأنّهم إمّا لا يحصلون على راتب تقاعديّ وإما لأنّ قدراتهم الشرائيّة منخفضة.

فنسبة مشاركة الفتيات من فئة العمر (10 ـ 14) عاماً كانت في حدود (2) بالمئة في خريف العام 2005، بينها نسبة مشاركة النساء كبار السنّ اللاتي أعمارهن (60) عاماً وما فوق كانت في حدود (3/ 14) بالمئة. وفي حال وجود نظام فاعل وجامع للضمان الاجتماعيّ، فإنّه يمكن توفير الظروف المناسبة لخروج الأحداث وكبار السن من سوق العمل ليحلّ محلّهم الشباب.

والمؤشّر الرئيس الآخر لسوق العمل والذي له علاقة بالعمل بدوام جزئيّ هو حصّة العمل غير الكامل. فالأفراد الذين يعملون بساعات غير كاملة، هم كافّة العاملين الحاضرين في العمل أو الغائبين عن مكان العمل مؤقّتاً في الأسبوع المرجع، ويعملون أقلّ من (44) ساعة؛ وذلك لأسباب اقتصاديّة مثل ركود العمل، وعدم العثور على عمل بساعات أكثر، ووجودهم في موسم غير موسم العمل، وإلى غير ذلك، ويرغبون ومستعدون للقيام بعمل إضافيّ في الأسبوع المرجع. كما أن حصّة العمل غير الكامل هي أيضاً عبارة عن نسبة عدد الذين لديهم عمل غير كامل زمنيّاً إلى إجماليّ العاملين مضروباً في مئة.

فحصة العمل غير الكامل كانت (6،4) بالمئة بالنسبة إلى النساء في خريف العام 2005 وكانت (7،8) بالمئة بالنسبة إلى الرجال. ومن هنا، فإنّ (4،95) بالمئة من النساء اللاتي يعملن بدوام جزئيّ لا يرغبن في البحث عن عمل بساعات أطول لأسباب مختلفة، ذلك لأنهنّ، مضافاً إلى عملهنّ في السوق، يقمن أيضاً بالواجبات المنزليّة ويقدّمن خدمات في العائلة أيضاً. ووفقاً للبيانات الإحصائيّة، فإنّ أغلبيّة النساء الإيرانيّات اللاتي اخترن أعمالاً بدوام جزئيّ، اختَرْنَ هذا النوع من الأعمال بشكل

طوعيّ؛ ذلك لأنّ مثل هذا النوع من الأعمال ينسجم أساساً مع ظروفهنّ المعيشيّة والحياتيّة. والمؤشّر الرئيس الآخر لسوق العمل هو النسبة المئويّة للأعمال بدوام جزئيّ إلى إجماليّ الأعمال. فالأعمال بدوام جزئيّ تطلق على أعمال يكون عدد ساعات العمل فيها أقلّ من (44) ساعة في الأسبوع عادة. فنحو (61،6) بالمئة من النساء العاملات كنّ يعملن بأعمال جزئيّة في خريف العام 2003، في حين أنّ هذه النسبة كانت (22،5) بالمئة بالنسبة إلى الرجال [1]. ومن هنا، وكما هو متوقع، فإنّ النساء هن أكثر رغبة في العمل الجزئيّ. والجدير بالذكر، أنّ النسبة المئويّة للنساء العاملات بدوام جزئيّ هي (57،7) بالمئة في المناطق المدينيّة و(43،4) بالمئة في المناطق القرويّة؛ ومن هنا، فإنّ الأعمال الجزئية مقبولة لدى النساء بدرجة أكبر في المناطق المدينيّة، إلاّ أنّ هذا الاختلاف ليس كبيراً جدّاً؛ فإذا عرّفنا العمل بدوام جزئيّ على أنّه العمل أقلّ من (22) ساعة في الأسبوع، فإنّ نسبة النساء العاملات بدوام جزئيّ إلى إجماليّ عدد النساء العاملات هي في حدود (8،6) بالمئة. وهي نسبة تبيّن بوضوح قلّة الأعمال بدوام جزئيّ في سوق العمل في إيران. ومن هنا، فإنّ نسبة النساء العاملات بدوام جزئيّ إلى إجماليّ العاملين بدوام جزئيّ من رجال ونساء هي في حدود (14) بالمئة. والجدير بالذكر هو أنّ نحو (82،1) بالمئة من النساء العاملات

(1) الجدير بالذكر، أنّه حسب إحصاء النفوس والمساكن لعام 1976، فإنّ النسبة المئوية للأعمال بدوام جزئي مقارنة بإجمالي الأعمال الموجودة كانت (61,1) بالمئة بالنسبة إلى النساء (23,1) بالمئة بالنسبة إلى الرجال. ومن هنا فإن هذه النسبة ازدادت بمقدار (0,5) بالمئة بالنسبة إلى النساء وانخفضت (0,6) بالمئة بالنسبة إلى الرجال في عام 2003 مقارنة بالعام 1976.

بدوام جزئيّ، يعملن في القطاع الخاصّ، إذ إنّ هذا الأمر يبيّن أنّ الظروف غير متوفرة جدّاً للعمل بدوام جزئيّ في القطاع العامّ. فالمسألة المهمّة والجديرة بالاعتبار بخصوص النساء العاملات بدوام جزئيّ هي إن نحو (22،2) بالمئة منهنّ لديهنّ تجربة عمل في العمل الأصليّ أقلّ من ثلاثة أعوام، إذ إنّ هذا الوضع يبيّن أنّ النساء اللاتي يعملن بدوام جزئيّ اخترن هذا النوع من العمل بسبب قلّة تجربة عملهنّ فيه، وإنّ هذا الاختيار الطوعيّ ينسجم مع ظروفهنّ الحياتيّة. ونظراً إلى أنّ قسماً من النساء العاملات نحو (22،9) بالمئة يعملن في قطاع التربية والتعليم، وأنّ ساعات عملهنّ الوظيفي تتراوح بين (24 و28) ساعة في الأسبوع[1]، فتعريف العمل بدوام جزئيّ، الذي هو على أساس العمل أقلّ من (44) ساعة في الأسبوع، لا ينطبق على مثل هذه الأعمال، وهو ليس دقيقاً بدرجة كافية، والمحاسبة الدقيقة للعمل بدوام جزئيّ تتوقف على وجود معلومات تفصيليّة عن النساء العاملات في القطاعات الاقتصاديّة على أساس عدد ساعات العمل في الأسبوع.

فإذا أخذنا بنظر الاعتبار أنّ عدد ساعات العمل الوظيفيّ في القطاع التعليمي هو (26) ساعة كمعدل، وفي القطاعات الأخرى (44) ساعة، واستعنّا بحصّة النساء في القطاعات الاقتصاديّة كمعيار، فإن عدد ساعات العمل الوظيفي بالنسبة للأعمال بدوام كامل سيكون (39/9) ساعة في الأسبوع. وعلى هذا الأساس، فإنّ العمل بدوام جزئيّ بالنسبة للنساء

---

(1) إن عدد ساعات الدوام الوظيفي هي (28) ساعة بالنسبة إلى الدراسة الابتدائية و(24) ساعة بالنسبة إلى المراحل الدراسية الأخرى. وإن الأشخاص الذين لديهم خدمة لمدة عشرين عاماً على الأقل فإن ساعات عملهم الوظيفي هي أقل مما ذكر بمقدار أربع ساعات.

تقدر بعدد ساعات عمل أقلّ من (40) ساعة في الأسبوع (أي إنّ عدد ساعات العمل هو من ساعة واحدة إلى 39 ساعة في الأسبوع). ومن هنا، فإن حصّة النساء العاملات بدوام جزئيّ إلى إجماليّ عدد النساء العاملات تقدر بـ (54،8) بالمئة وحصّة النساء العاملات بدوام نصفيّ (أقلّ من 20 ساعة في الأسبوع) إلى إجماليّ النساء العاملات بدوام جزئيّ تقدّر في حدود (13،8) بالمئة.

ونستنتج ممّا ذكر أعلاه أنّ النساء الإيرانيّات راغبات جدّاً في العمل بدوام جزئيّ، إلا أنّه غير متوفرة بدرجة كبيرة لأسباب عدّة، ومن بين أهمّ هذه الأسباب عدمُ تطبيق قانون العمل بدوام نصفيّ بشكل كامل في القطاع الحكوميّ أو القطاع العامّ، وعدم شموليّة أحكامه بشكل كامل. ومن شأن تعديل القانون المذكور، من أجل زيادة فاعليّته ليكون أكثر شموليّة وتوفير متطلّبات وأرضيّات تطبيقه بالكامل، أن يكون مؤثّراً للغاية في تنمية الأعمال بدوام نصفيّ. والجدير بالذكر أنه قد كُلِّفَت وزارة العمل والشؤون الاجتماعيّة في الوثيقة العامّة لتنمية العمل والحدّ من البطالة في الخطّة الرابعة للتنمية، بإيجاد الأرضيّات القانونيّة والمؤسسيّة اللازمة لتنمية الأعمال بدوام جزئيّ والعمل التشاركيّ (خاصّة بالنسبة إلى النساء)، وذلك بالتعاون مع منظّمة الميزانيّة والتخطيط.

ونظراً إلى ارتفاع معدّل بطالة النساء من جانب، والذي وصل إلى المستوى الحرج بالنسبة إلى النساء الشابّات في المناطق المدينيّة، وانخفاض حصّة النساء العاملات بدوام نصفيّ من جانب آخر، فإنّه يمكن، عن طريق تنمية العمل بدوام نصفي، الحدّ من نسبة بطالة النساء إلى حدّ كبير، وتوزيع فرص العمل بشكل عادل في سوق العمل، والمساعدة في تعزيز بنيان الأسرة.

وعلى سبيل المثال لا الحصر، باستطاعة الحكومة تحقيق الأهداف المذكورة بنفقات أقلّ جدّاً عن طريق تبديل القسم الأكبر من النساء العاملات بدوام كامل إلى دوام نصفي. فوفقاً لإحصاء عام 2004، فإنّ نحو (703151) امرأة كنّ يعملن في القطاع الحكوميّ بموجب قانون التوظيف المدني وقوانين الاستخدام الأخرى، غالبيتهنّ كنّ يعملن في وزارتي التربية والتعليم (498553) امرأة، والصحّة والعلاج والتعليم الطبّي (106486) امرأة. فإذا كنّا قد طبّقنا قانون العمل بدوام نصفيّ بالنسبة إلى (50) بالمئة من النساء العاملات في القطاع الحكوميّ في عام 2005، فإنّ (351575) فرصة عمل كانت ستتوفّر للنساء. ووفقاً لإحصاء خريف عام 2005، كانت ستكون هناك نحو (412،6) ألف امرأة عاطلة عن العمل فقط. وفي حال تطبيق هذا القانون في المؤسّسات والأجهزة الأخرى للقطاع العامّ مثل البلديّات والمصارف ومؤسّسات التأمين الاجتماعيّ، كان باستطاعتنا خفض هذا العدد من العاطلين أيضاً.

الاستنتاج والاقتراحات:

أخذ العمل بدوام جزئيّ والعمل التشاركيّ وتيرة تصاعديّة خلال الأعوام الأخيرة في أغلب دول العالم. واعتُبر أفضل خيار بين البطالة والعمل بدوام كامل بالنسبة إلى النساء، ذلك لأنّ هذا النوع من الأعمال يتميز بأنّه قادر على تحقيق توازن بشكل أفضل بين عملهنّ في المنزل وعملهنّ في سوق العمل. وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ حصّة عمل النساء بدوام جزئيّ قد ازدادت بنحو (0،5) بالمئة بالنسبة إلى إجماليّ عدد النساء العاملات في إيران خلال المرحلة من عام 1976 ـ 2003. يبيّن ذلك عدم حصول تطوّر جادّ على صعيد الأعمال بدوام جزئيّ في سوق

عمل النساء. وعلاوة على ذلك، فإنّ الحكومات تلجأ إلى استراتيجيّة تنمية الأعمال بدوام جزئيّ عندما يكون معدّل البطالة مرتفعاً في البلاد، وذلك لتجنّب التبعات السيّئة للبطالة. ومضافاً إلى ذلك، فإنّه عندما يكون قانون العمل غير مرن فإنّه من شأن تنمية الأعمال بدوام جزئيّ المساعدة في جعل سوق العمل مرنة. كما إن تنمية الأعمال بدوام جزئيّ تفسح المجال أمام أرباب العمل لاستخدام أيدٍ عاملة بما يتناسب مع حاجاتهم ودون تعرضهم لنفقات إضافيّة.

فالدراسات التي أُجريت حول سوق عمل النساء في إيران تبيّن أنّ نسبة بطالة النساء هي أعلى بكثير من نسبة بطالة الرجال، وأنّه على الرغم من انخفاض نسبة مشاركة النساء بسبب الفصل الحاصل أكثر من اللازم بين سوق عمل الرجال وسوق عمل النساء، إلا أن معدّل بطالة النساء، خاصّة في المناطق المدينيّة وبالأخص في بعض محافظات البلاد، مرتفع جدّاً؛ إذ إنّ هذا الوضع يتّخذ طابعاً أكثر حدّة خاصّة بالنسبة إلى النساء الشابّات في المدن، حتى إنّ معدّل بطالة النساء الشابّات قد وصل في بعض المحافظات إلى وضع حرج.

ونظراً إلى أن قسماً كبيراً من النساء العاطلات عن العمل يحملن شهادات جامعيّة، وقامت أسرهنّ والحكومة باستثمارات كبيرة لهنّ، فإنّه من الضروريّ الاستفادة منهنّ بشكل أفضل. وعلاوة على ذلك، ونظراً إلى ارتفاع معدّلات سنّ الزواج، فإنّ البطالة طويلة الأمد بالنسبة إلى الشباب يمكن أن تكون لها تبعات اجتماعية سيئة وسلبية من غير الممكن معالجتها في المستقبل حتى بنفقات كبيرة. فمن منظور تحقيق هدف العدالة الاقتصاديّة والاجتماعيّة فإنّ توزيع فرص العمل ليس عادلاً أيضاً،

ذلك لأنّه لا يوجد أيّ دليل، في الوضع الحالي، على عدم توفّر فرص لاستخدام النساء الشابّات حتّى مع امتلاكهن شهادات أعلى مقارنة بنساء استُخدمن بدوام كامل خلال الأعوام الماضية. ولتحقيق العدالة الاقتصاديّة والاجتماعيّة فإنّه يمكن اتباع سياسة تنمية الأعمال بدوام جزئيّ (خاصة بدوام نصفيّ) بالنسبة إلى النساء، لكي توجد فرص عمل متساوية لجميع النساء.

إنّ دراسة سوق عمل النساء في إيران تبيّن أنه وعلى الرغم من أنّ حصّة عمل النساء بدوام جزئيّ من إجماليّ عمل النساء جديرة بالاعتبار، وأنّ النساء يخترن هذا النوع من الأعمال بشكل طوعيّ، إلا أن حصّة عمل النساء بدوام نصفيّ من إجماليّ عمل النساء منخفضة جدّاً، وإن غالبية النساء اللاتي يعملن بدوام نصفيّ، يعملن في القطاع الخاصّ، وإنّ من أهمّ أسباب انخفاض حصة الأعمال بدوام نصفيّ في القطاع العام هو مشاكل قانون خدمة النساء بدوام نصفيّ وعدم شموليّة هذا القانون، إذ إنّه يشمل العاملات بشكل رسمي وثابت فقط وإن الكثير من الأجهزة التنفيذية لا ترغب في تطبيق هذا القانون، وإن غالبية الموظفات الحكوميات غير مطلعات بشكل كاف عليه. فإذا تمت إعادة النظر في هذا القانون وتم تحويل (50) بالمئة من الموظفات اللاتي يعملن بدوام كامل في القطاع العام إلى موظفات بدوام نصفيّ فإنّه يمكن استخدام نصف النساء العاطلات عن العمل كموظفات بدوام نصفيّ على الأقل. وفي مثل هذه الحالة فإن معدّل بطالة النساء سوف ينخفض بسرعة في الأمد القصير ونفقات توفير فرص العمل عن هذا الطريق سوف تكون منخفضة للغاية بالنسبة إلى الحكومة.

وقد اختار قانون العمل الصمت بخصوص عمل النساء بدوام نصفيّ في القطاع الخاصّ. وإن المادة (39) من هذا القانون تتطرّق فقط إلى إجور العمل بدوام نصفيّ ومخصّصاته. وفي الجانب الآخر فإنّ الوثيقة العامّة لتوفير فرص العمل والحدّ من البطالة في الخطّة الرابعة للتنمية قد أكّدت أيضاً على تنمية الأعمال بدوام جزئيّ والأعمال التشاركيّة خاصة بالنسبة إلى النساء. وأُشيرَ إلى هذه السياسات في سياق تحقيق العدالة الاجتماعيّة في وثيقة آفاق الجمهوريّة الإسلاميّة الإيرانيّة حتّى العام 2025. وعلى هذا الأساس نقدم التوصيات التالية حول الموضوع المذكور:

1 ـ نقترح على منظّمة الميزانيّة والتخطيط إعادة النظر في قانون خدمة النساء بدوام نصفيّ في ضوء ما يلي:

أ ـ أن تشمل أحكام هذا القانون جميع النساء العاملات سواءً بشكل رسميّ وتجريبيّ تعاقديّ في الوزارات، والمؤسّسات، والشركات الحكوميّة والبلديّات، والقوّات المسلّحة، والمؤسّسات التي يستوجب ذكر اسمها شمولها هذا القانون.

ب ـ تبديل استخدام (50) بالمئة من النساء العاملات بدوام كامل إلى استخدام بدوام نصفيّ بشكل تدريجيّ وفقاً لجدول زمنيّ حتّى نهاية الخطّة الرابعة للتنمية.

ت ـ تحديد خصائص الأعمال التي من اللّازم أن يكون عمل المرأة فيها بدوام كامل (مثل الأعمال الإداريّة والأعمال التخصصيّة الخاصّة).

ث ـ تحديد الحدّ الأدنى من سنوات الخدمة اللّازمة لعمل النساء بدوام كامل.

ح ـ تحديد مجموعات خاصّة، مثل النساء المعيلات للأسرة، بحيث يحصلن على راتب كامل في حال عملهنّ بدوام نصفيّ.

2 ـ نقترح على وزارة العمل والشؤون الاجتماعيّة إعادة النظر في قانون العمل على نحو تُعالَج فيه النقائص القانونيّة الموجودة في مجال العمل بدوام جزئيّ ونصفيّ وبشكل تشاركيّ.

3 ـ أن تمنح الأجهزة التنفيذيّة مزايا للأفراد الذين يقومون باختيار عمل بدوام نصفيّ بشكل طوعي. على سبيل المثال لا الحصر، باستطاعة وزارة التربية والتعليم إعطاء الأولويّة للمعلّمات اللاتي يوافقن على العمل بدوام نصفيّ لدى النظر في طلبات النقل إلى مناطق توجد عليها طلبات كثيرة (مثل مدينة طهران ومناطق شمال المدينة). وعلى العكس نقل المدرّسات اللاتي يرفضن العمل بدوام نصفيّ في هذه المناطق إلى مناطق أخرى.

4 ـ نوصي منظمة الميزانيّة والتخطيط بتخصيص (50) بالمئة على الأقلّ من التعيينات الجديدة في الأجهزة التنفيذيّة للعمل بدوام نصفيّ للنساء.

المصادر والمراجع

المصادر الفارسيّة:

1 ـ دستور الجمهورية الإسلامية، المقرّ عام 1979.

2 ـ ويليام برانسون، تئورى وسياستهاى اقتصاد كلان، طهران، ني، 2003.

المصادر الأجنبية:

1 - Atrostic, B. K., **The Demand for Leisure and Nonpecuniary Job Characteristics**, The American Economic Review, Vol. 72, No. 3, 1982.

2 - Bardasi Elena and Janet C. Gornick, **Women and Part-Time Employment: 'Workers' 'Choices' and Wage Penalties in Five Industrialized Countries**, Institute for Social and Economic Research (ISER) University of Essex United Kingdom, Paper Number 2000 11, 2000.

3 - Blank Rebecca M., **Labor Market Dynamics and Part-Time Work**, University of Michigan at Ann Arbor-Gerald R. Ford School of Public Policy; National Bureau of Economic Research (NBER) Research in Labor Economics, Vol. 17, 1990.

4 - Corral, A. S Isusi, I., **Part Time Work in Eurpe, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions**, Luxeemourg, Office for Official Publications of The European Communities, 2005.

5 - Daguerre Anne, **Importing Workfare: Policy Transfer of Social and Labour Market Policies from The USA to Britain under New Labour**, Social Policy & Administration, Volume 38 Issue 1, 2004.

6 - Falzone Joseph, **Labor Market Decisions of Married Women: with Emphasis on Part-Time Empleyment**, Internatianal Advances in Economic Research: springer Nether Lands, Vol. 6, Number 4, 2000.

7 - Friesen Jane, **The Dynamic Demand for Part-Time and Full-Time Labour**, Economica: New Series, Vol. 64, No.255, 1997.

8 - Gasparini, G. et al, **Full-Time or Part-Time Work: Realities and Options**, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2000.

9 - Hakim Catherine, **Developing a Sociology for The Twenty-First Century: Preference Theory**, The British Journal of Sociology, Vol. 49, No. 1, 1998.

10 - ILO., Convention 175 and Recommendation 182 Concerning Part-Time Work, Geneva, 1994.

11 - ILO., **Part-Time Work: Solution or Trap**? in: International Labour, Review Perspectives Vol. 136 No 4, Geneva, 1997.

12 - ILO., **Key Indicators of The Labor Market** (KILM), Chapter 3, KILM 5, 2005.

13 - McPherson, Mervyl, **Part-Time Work and Productivity: Trends and Initiatives, A life Course Approach**, Research Undertaken and Report Complied by The EEO Trust, Equal Employment Opportunities New Zealand, 2005.

14 - Montgomery Mark, **On The Determinants of Employer Demand for Part-Time Workers**, The Review of Economics and Statistics, Vol. 70, No. 1, 1988.

15 - Owen, J. D., **Working Hours**, Lexington,MA: D.C. Health. The ANNALS of The American Academy of Political and Social Science, 1980.

16 - Pitts M. Melinda, **Why Choose Women's Work If It Pays Less? A Structural Model of Occupational Choice**, Federal Reserve Bank of Atlanta Working Paper 30, 2002.

17 - Polachek, Solomon William and W. Stanley Siebert, **The Economics of Earnings, Cambridge University Press, 1993.**

18 - Presser, Harriet and Wendy Baldwin, **Child Care as A Constraint on Employment: Prevalence, Correlates, and Bearing on The Work and Fertility Nexus**, American Journal of Sociology, 1980.

19 - Walsh Janet, **Myths and Counter-Myths: An Analysis of Part-Time Female Employees and their Orientations to Work and Working Hours**, Department of Management University of Melbourne Parkville, Victoria 3052 AUSTRALIA. Work, Employment & Society, Vol. 13, No. 2, 1999.

عمل المرأة ودوره في تطوير النظام الإسلاميّ

زهرة عطائي آشتياني[1]

مقدّمة

انتظمت بنية المجتمعات الإنسانيّة على مدى التاريخ باتجاهين أصليّين. فكلّ اتجاه من هذين الاتجاهين أوجد وأعدّ أرضيّات مختلفة تماماً، بل وحتى متعارضة أحياناً من مجموعة السلوكيّات والدوافع والحاجات الذهنيّة في المجتمع. وإنّ كلّ بنية من هذه البنى ارتكزت أيضاً على المبادئ والقيم الدينيّة أو على أسس التنمية الماديّة، وكانت مصدراً لظهور أنظمة وبنى اقتصاديّة وعلميّة وسياسيّة مختلفة. فالمجتمعات التي لم تكن قادرة، في عملها لوضع أسس لإدارة المجتمع، على أن تختار أحد هذين الاتجاهين في تمام شؤونها الاجتماعيّة بشكل كامل، تعاني في الكثير من الحالات من تناقضات سلوكيّة ومنهجيّة على صعيد الموضوعات الفرديّة والاجتماعيّة بسبب ازدحام المبادئ. ولا شكّ في أن

(1) عضو الهيئة التعليمية في مركز أبحاث العلوم الإنسانية والدراسات الثقافية.

في أي نظام يتشكّل من أجزاء مختلفة ولكن مرتبطة في ما بينها، يُصَمَّمُ ويوضَعُ للتوصّل إلى الآليّات والاستراتيجيّات العمليّة بشكل ينسجم مع المبادئ والمتغيّر الأصليّ. ومن هنا، سوف نحصل على نتائج ومعطيات مختلفة عند تغيير المتغيّر الأصليّ للنظام.

ونواجه اليوم في إيران ازدواجيّة أو حتّى تعدديّة سواء لدى اختيار الأولويّات الموضوعيّة أم لدى اتباع الأسلوب المناسب لتحقيق أهداف النظام الإسلاميّ.

وفي مجال التوجّهات والرؤى، وتبعاً لذلك تصنيف أولويّات القضايا الاقتصاديّة للمجتمع، فإن النظرة القيميّة هي النظرة السائدة والمهيمنة؛ إذ إنّ موضوعات مثل العدالة والتديّن والإنصاف في الشؤون الاقتصاديّة ناجمة عن مثل هذا التوجّه. ولتطبيق هذا التوجّه عمليّاً استُعين بالأساليب التجريديّة التي تقاسُ خلالها الموضوعات السياسيّة والثقافيّة والاقتصاديّة بصورة منفصلة بعضها عن بعضها الآخر. وعلى صعيد ثانٍ فقد استعين بأسلوب نظاميّ له المقدرة على الأداء العمليّ والملموس، يختلف تماماً عن منطق وجهة النظر الأولى وأسلوبها، من حيث المبادئ في المجالات التقنيّة والتنفيذيّة للوصول إلى برنامج اقتصاديّ ذي تطلّعات رفاهيّة وعلى أساس افتراضات تجريبيّة مسبّقة.

إنّ عدم انسجام الأسلوبين أعلاه، وازدواجية الإجابات التي تمّ الحصول عليها أدّيا إلى ظهور عدم انسجام وعدم انتظام في المجتمع، وهو أمر يؤدّي، من الناحية العمليّة بالضرورة إلى إلغاء أحدهما الآخر.

فتحديد موقع عمل النساء في إعداد النظام الاقتصاديّ للمجتمع

الإسلاميّ، هو من بين القضايا الكليّة التي جعلت المجتمع يواجه الخطر منذ سنوات في المجال الاقتصاديّ على أساس وجهتي النظر المذكورتين. فالنظرة التقليديّة التي لا تملك القدرة على إعداد برنامج موضوعيّ وفقاً لمتطلّبات المرحلة الراهنة تسعى لإثبات هذه القضيّة، وهي أنّ الأولويّة الأولى لعمل المرأة هي المنزل في دورَي الأمومة والزوجيّة. في حين أنّ البرنامج السياسيّ والثقافيّ والاقتصاديّ الموجود والذي يطبّق في المجتمع هو على أساس أنظمة التنمية العالميّة التي تستند إلى مبدأ ربح رأس المال. وما يتحقّق من الناحية العملية هو استقطاب المزيد من الفتيات إلى الجامعات وإيجاد الأرضيّة اللازمة للوصول إلى المؤشّرات العالميّة، وبالتالي إشباع سوق العمل بالقوى المتخصّصة.

وتتناول هذه الدراسة بالبحث مدارس التنمية في النظام الرأسماليّ ومقارنتها بالتنمية الدينيّة في مجال الاقتصاد، وتقوم بتحليل مبادئ المدرستين وهي تسعى لإثبات هذا الزعم وهو أنّ زيادة درجة التأثير والتعرف على المجالات المختلفة للحضور الاجتماعيّ للنساء المسلمات (ومن بين ذلك العمل) هي أمر ممكن من خلال تغيير المناخ السائد والمبادئ النظريّة فقط.

1 ـ نظرة من زاويتين خاصّتين إلى القضايا الاجتماعية

لاتخاذ موقف حول أيّ قضيّة فرديّة أو اجتماعيّة، من الممكن أن يُسعَى لبيان رؤية حُدِّدَت مسبّقاً على أساس عقيدة أو لسبب خاصّ، أو أن تُدرَس النظريات الأخرى من أفق أعلى، ويُبحث توجّهات مختلفة حول قضيّة مركزيّة، ويُقتَرحُ رأي مختلف على أساس ما يوجد من نقص

وفراغ. وهكذا تُتَّخذ المواقف ووجهات النظر من القضايا المختلفة بشكل عام على أساس منهجين أصليّين:

أوّلاً المنهج الدعائيّ: وهو ينظر إلى نتيجة الموضوع من وجهة نظر خاصّة ومحدّدة مسبقاً. ويقوم على هذا الأساس بربط هذه النتائج بمختلف المجالات، ويسعى لإقناع الرأي العامّ بالنتيجة التي يتوخّاها باستخدام أدوات مختلفة. ومن هنا، فإنّه يهتمّ بجوانب وأبعاد خاصة من الموضوع بالتركيز على آثار الموضوع على أساس حكم مسبق.

ثانياً المنهج البحثيّ: وهو يهتمّ بالطبقات الأكثر عمقاً من الموضوع، ومن بين ذلك أساس الموضوع ومنطقه.

فهذا المنهج يقوم بتصنيف أجهزة فكريّة مختلفة من حيث المبادئ، ويأخذ بعين الاعتبار قدرة كلّ نظريّة على أن تكون عامّة وفاعلة من خلال نظرة شاملة، ويقدّم خطّة مختلفة ومنسّقة لحلّ الموضوع بالكشف عن الفجوات.

فمن بين المحاور الأساس والمهمّة التي تحتاج إلى نظرة بحثيّة جامعة وشاملة هي عمل النساء في برنامج التنمية.

فإذا تناولنا هذا الموضوع من منظور بحثيّ، سوف تتوضّح أبعاده وزواياه المختلفة، كما ستتوضّح علاقة مبادئ التنمية بحضور النساء في العمل وكيفية أدائهنّ في هذا المجال. وفي وجهة النظر هذه، تؤخذ بعين الاعتبار العوامل الدخيلة في موضوع العمل بشكل منسّق وموحّد وكمجموعة. ومن بين العوامل الدخيلة في تحديد موقع عمل المرأة في برنامج التنمية دراسةُ نظام التخطيط، وإدارة التنمية، وحصّةِ تأثير البنى،

وفاعليّةِ مختلف الشرائح، والتقدمِ العلميّ والتقنيّ، والتنميةِ التكنولوجيّة.

فهذا المنهج باستطاعته إبداء وجهة نظره بشكل عادل ونزيه حول موقع تأثير العوامل المؤثّرة في موضوع عمل النساء في نظام التنمية السياسيّة والثقافيّة والاجتماعيّة، ومداه.

2 ـ دراسة موضوع العمل من وجهة نظر شاملة

لدراسة أيّ موضوع من وجهة نظر بحثيّة، من اللاّزم تحديد موقع الموضوع في ثلاثة محاور هي: «المسألة من حيث المضمون»، و«موضوعات المسألة»، و«نتائج المسألة». وفي هذه الصيغة تؤخذ بالاعتبار جميع أبعاد المسألة ومستوياتها ومنها معرفة المبادئ والأسس والموضوعات والنتائج من أجل التكهّن بالمآلات المستقبليّة بدلاً من الإجابات المرحليّة والآنيّة.

ومن هنا، ومن أجل الحصول على جواب شامل، من المهم دراسة ثلاثة أسئلة أصليّة هي:

1 ـ ما هو موقع المسألة «من حيث الموضوع» في نظام التنمية السياسية والثقافية والاقتصادية؟

2 ـ ما هي «موضوعات» المسألة أو المصاديق التي يشتمل عليها الموضوع؟

3 ـ ما هي النتائج أو الآثار الناجمة عن الموضوع قيد الدرس بشكل موضوعي، في المجالات الفرديّة والمهنيّة والاجتماعيّة؟

وبعبارة أخرى: من أجل الحصول على حل جامع للقضايا

الاجتماعيّة يجب الاهتمام بالمستويات الثلاثة للموضوع وارتباطها في ما بينها .إلّا أنّه يجري اليوم في المجتمع الإيرانيّ الاهتمام بدرجة أكبر بنتائج الموضوعات التي يحتاج إليها المجتمع، وخاصّة في مجال العلوم الاجتماعيّة، والأهمّ من ذلك في مجالات النساء والعلوم الإنسانيّة. في حين أنّ النتائج مرتبطة في الواقع بالعلاقة بين موقع المسألة ومصاديقها والآثار الناجمة عنها تظهر في واقع الأمر خلال المرحلة الأخيرة. في حين أنّ من وجهة النظر الشاملة، بالإمكان التكهّن بالنتائج والتحكّم بها وحتّى تصحيحها وتحسينها نوعاً ما من خلال دراسة المسألة «من حيث الموضوع». والمقصود بـ «من حيث الموضوع» هو الاهتمام بأرضيّة ظهور الموضوع وسببه والذي له الأولويّة على معرفة «الموضوعات» أو مصاديقها الموضوعيّة.

إنّ هذه الدراسة تسعى لتناول موقع عمل النساء «من حيث الموضوع» في برامج التنمية. ومن هنا، نتناول في البداية الخلفيّات التاريخية والاجتماعية لحضور المرأة في عمليّة التطوّر الاقتصاديّ للأسرة والمؤسّسات الاجتماعيّة وكيفيّة ظهور هذا المفهوم، ومن ثَمَّ نبيّن العلاقة بين الأداءات ونتائج كلّ من هذه النماذج بالنسبة إلى مجالات عمل المرأة، من خلال تصنيف نماذج التنمية الاقتصاديّة المعاصرة الأكثر أساسيّة، وبعدها نوضّح مبادئ نماذج التنمية الاقتصادية الرأسماليّة، التي هي بمثابة النموذج السائد في العالم حاليّاً، وتأثير ذلك في موضوع عمل النساء. وبدراسة عمل النساء من حيث الموضوع واستخراج نقاط الضعف ونقائصها البنيويّة، سوف تتوفّر إمكانيّة دراسة التبعات الناجمة عن المبادئ السائدة وإمكانيّة تحسين الاتجاه. وفي الختام، نقترح النموذج النظري حول موقع عمل النساء في نموذج التنمية على أساس الدين.

3 ـ الخلفيّة التاريخيّة لظهور مفهوم عمل النساء

إنّ موضوع مدى حضور النساء ودوره وتأثيره في القطاعات الاقتصاديّة كان من القضايا الاجتماعيّة المهمّة التي أصبحت محور التخطيط للتنمية الاجتماعيّة على مدى العقود الأخيرة. وقبل التطرّق إلى كلّ موضوع من هذه المواضيع على حدة، نتناول الحضور الاقتصاديّ للمرأة عبر التاريخ، سواء في الغرب أم الشرق، خلال حقبات تاريخيّة مهمّة عدّة.

3 ـ 1 ـ النساء في حقبة ما قبل التاريخ

يتحدّث البروفسور غيرشمن عن المكانة العامّة للنساء من خلال نظرة عامّة إلى تاريخ ظهور المجتمعات، ويكتب بهذا الخصوص:

«إنّ المجتمع البدائي كان قد وضع على عاتق النساء مهمّة خاصّة؛ مضافاً إلى أنّها كانت حارسة النار وربّما المخترعة والصانعة للأواني الخزفية و. . . كانت تتولّى البحث عن جذور النباتات الغذائيّة أو الفواكه البريّة. وإنّ أولى جهودها في مجال الزراعة كانت في الأراضي الرسوبيّة، وفي الوقت الذي كان الرجل قد أحرز بعض التقدّم، فإنّ المرأة قامت بإبداعات كثيرة من خلال زراعتها البدائيّة في العصر الحجري.

وفي مثل هذه المجتمعات، فإن المرأة كانت تقوم بإدارة شؤون القبيلة ووصلت إلى مرحلة الكهنوتية، وفي الوقت نفسه فإنّ حلقات ارتباط الأسرة كانت عن طريق سلسلة النساء. . .»[1]. وفي هذه المرحلة (المرحلة الأمومية)، كانت المرأة تتولّى اقتصاد القبيلة وخاصّة الشؤون

(1) مرتضى راوندى، **تاريخ اجتماعى ايران**، ص29.

الزراعيّة، فإنّ الصيد لم يكن له أهميّة كبيرة من حيث تأمين المعيشة[1].

«وفي حقبة ما قبل التاريخ، كان موقع النساء في اقتصاد الشرق أساسيّاً ومهمّاً بسبب مكانتها في مجال الأمومة التي لها علاقة بالإنجاب، والتغلب على الموت، واستمرار الجنس البشريّ وبقائه. وفي هذه الحقبة كانت المرأة تتولّى الأنشطة الزراعية والبذار وتأمين غذاء الأسرة، وكذلك صناعة الأواني[2] وتوفير وسائل العيش. وفي هذه الحقبة، فإنّ النساء في الغرب أيضاً، كنّ يقمن بالأعمال المنزليّة وفي خارج المنزل كن يعملن في الصناعات الفخاريّة وفي المزارع جنباً إلى جنب مع الرجال»[3]. ويبدو أنّ النساء في هذه الحقبة كان لهنّ قدسيّة ومكانة خاصّة في الشرق مقارنة بالغرب بسبب دورهنّ الأموميّ، رغم أنّ مجالات الحضور الاقتصاديّ للنساء في الشؤون المنزليّة كانت الأكثر أهميّة في الغرب من دورهن في مجال الإنجاب.

3 ـ 2 ـ المدنيّة والحضارة

مع بدء المدنيّة والحضارة في الشرق بظهور حضارات كبرى في إيران وبابل والصين واليابان ومصر والتي تعزّزت فيها مكانة المرأة إلى مستوى إدارة القبيلة[4]، والعمل في القضاء، والاستشارات[5]، والسلطة[6]

---

(1) المصدر نفسه، ص29- 30.

(2) عبد العظيم رضايى، **تاريخ تمدن وفرهنگ ايران**، ص28.

(3) ويل دورانت، **تاريخ تمدن**، ج1، (مشرق زمين گاهواره تمدن)، ترجمة احمد آرام وديگرن، ص12.

(4) دفتر پژوهش هاى فرهنگى وابسته به مركز فرهنگى سينمايى، **حيات اجتماعى زن در تاريخ ايران**، ج1، دفتر اول، قبل اسلام، ص26.

(5) عبد العظيم رضايى، **سرشت وسيره ايرانيان باستان**، ص215.

(6) **تاريخ تمدن**، ج1، مصدر سابق، ص857.

والحكم[1]، والحضور في المحافل الدينية[2]، وقد تعززت مكانتها أيضاً في الشؤون الاقتصاديّة بالدرجة نفسها كذلك.

ومن بين ذلك في إيران فإنّ القسم الأكبر من التقدّم الاقتصاديّ[3]، وإبداع نظام جديد في الزراعة وفي تربية الحيوانات[4]، والقيام بأنشطة في مجال الصناعات اليدوية والتجارة[5]، وأعمال مثل حراسة النار المقدسة في المعبد، والمحاماة والقضاء في العدلية[6] كانت بعهدة النساء. وكذلك في الحضارة البابليّة والمصريّة فإنّ المرأة كانت تتمتّع بحقّ الملكيّة والبيع والشراء بالاستفادة من دخلها[7] والعمل في المجالات الاقتصاديّة والسكرتاريّة[8] والصناعات[9]. وفي الصين وحدها فقط تراجع دور المرأة في الشؤون الاقتصادية مع استقرار السلطة الإقطاعية[10].

ومقارنة مع هذه الحقبة، أي بدء مرحلة المدنيّة والحضارة في العالم الغربيّ، فقد ظهرت الحضارات اليونانيّة والرومانيّة بخصائصها المتميّزة. فهذه الحقبة كانت بداية الحقبة الذكوريّة[11] وصياغة القوانين الخاصّة

(1) المصدر نفسه، ص197.
(2) المصدر نفسه، ص465.
(3) **حيات اجتماعى زن در تاريخ ايران**، مصدر سابق، ص23.
(4) گوردن چايلد، **سير تاريخ**، ترجمة أحمد بهمنش، ص59.
(5) سعيد نفيسى، **تاريخ اجتماعى ايران**، ص112 ـ 113.
(6) **سرشت وسيرت ايرانيان باستان**، مصدر سابق، ص215.
(7) **تاريخ تمدن**، مصدر سابق، ج1، ص291.
(8) المصدر نفسه، ص291.
(9) المصدر نفسه، ص197.
(10) المصدر نفسه، ص857.
(11) ويل دورانت، **تاريخ الحضارة**، ج2، (يونان باستان)، ترجمة سهيل آذرى، ص60.

بالشؤون الجنسانيّة من قبل الرجال. وتعتبر مقارنةً بالعالَم الشرقي تراجعاً إلى الوراء[1]. فالإيمان بوحدة قوى الإنجاب وأنها تخصّ الرجال فقط[2]، وإشاعة الحياة الزوجيّة السياسيّة[3]، وإشاعة الدعارة وجمعيّة بيوت الدعارة[4]، والحرية وتشرّد النساء كانت بدرجة الرجال نفسها[5].

وإنّ إلغاء حقّ الإرث من جانب الأم[6] أدى إلى حضور النساء بدرجة أكبر في المجالات الاقتصاديّة. وفي اليونان اقتصر نشاطهنّ في مجال الشؤون المنزليّة، ومنها: الحياكة، والغزل، والتطريز، وطحن الحبوب. وعلى مستوى آخر ففي روما اقتصر نشاط المرأة بالنسبة إلى الطبقة الأرستقراطيّة على الإشراف على العمّال المنزليّين وتربية الأطفال.

وبالطبع فقد ظهرت تغييرات عميقة في النظرة إلى النساء في مراحل تاريخيّة لاحقة، ومنها مراحل ظهور الأديان السماوية اليهودية والمسيحية في العالم الشرقي، وذلك تزامناً مع بدء المدنيّة والحضارة. فمع ظهور الإسلام في الشرق تزامناً مع حقبة القرون الوسطى في الغرب، بدأت المرأة في الشرق تتبوّأ مكانة مختلفة في جميع المجالات، ومنها المجال الاقتصاديّ مقارنة بالغرب.

3 ـ 3 ـ النساء والثورة الصناعيّة

مع انبثاق عصر النهضة من جرّاء هيمنة الكنيسة التي استمرّت لفترة

---

(1) المصدر نفسه، ص339.

(2) المصدر نفسه، ص340.

(3) ويل دورانت، **تاريخ الحضارة**، ج3، (قيصر والمسيح)، ترجمة پرويز مرزبان، ص157.

(4) المصدر نفسه، ص 157..

(5) المصدر نفسه، ص158.

(6) المصدر نفسه، ج2، ص339.

طويلة في القرون الوسطى ظهر تعريف جديد لحضور النساء في المجالات السياسيّة والثقافيّة. فالإفراط في التطرّف أكثر من اللاّزم، والتشدّد ضد النساء، وتجاهل حقوقهنّ في القرون الوسطى، كل ذلك أدى إلى ظهور نزعة للتفريط بحقوق النساء، كما أدى إلى إشاعة هذه الفكرة وترويجها، وهي أنّ السعادة تتطلّب تجاهل الموازين الأخلاقيّة والدينيّة بلا رحمة وأنها لا وجود لها في حياة الأفراد المؤمنين والعباد والأبرار[1].

وانتشرت دراسة النساء خلال هذه الحقبة في إطار التعرّف على الشخصيات التاريخيّة البارزة لليونان، والرومان، والآداب، والفلسفة، والنحت[2]، والعزف الموسيقي[3]. وإن الحضور الاقتصاديّ للنساء خلال هذه الفترة كان ضعيفاً واقتصر على القيام بأنشطة في بعض ورشات النسيج فقط.

ومع انبثاق الثورة الصناعيّة وقعت تغييرات كثيرة وبارزة في مجال العمل الاقتصاديّ للنساء؛ إذ إنّ هذا الأمر أدى إلى تغيُّر أساس في وضع النساء في العالم الغربي والذي كان إلى ذلك الحين مذلاً ومزرياً وكان يُتعامَل معهنّ كالرقيق، حتى في بعض الأحيان رافق ذلك فرض قيود إنسانيّة عليهنّ.

فالأسباب الأساس لهذه التغيُّرات كانت عبارة عن :

1 ـ انتقال الصناعة تدريجيّاً من المنزل إلى المعمل خلال قرن من الزمن (1730 ـ 1830) والفصل بين المجالين العامّ والخاصّ.

---

(1) أحمد رهنمايى، **غرب شناسى**، ص109.

(2) ويل دورانت، **تاريخ تمدن**، ج5. رنسانس، ترجمه پرويز مرزبان، ص 614 ـ 615.

(3) المصدر نفسه، ص 206.

2 ـ إيجاد بنى جديدة منسجمة مع الخطابات التجديديّة في المجالات السياسيّة والثقافيّة والاقتصاديّة.

3 ـ حصول تغييرات صناعيّة مرحليّة على مدى قرنين (1760 ـ 1960)، ومنها التطوّر الحاصل في الصناعات البخاريّة والكهربائيّة، والنفط، والإلكترونيّات، والطاقة الذريّة، والذي كان يعتبر ثورة حقيقية مقارنة بحجم التغيير الاقتصاديّ في أوروبا قبل كريستوفر كولمبوس. ولم يؤد هذا التطوّر إلى تغييرات جذريّة في الزراعة، والمواصلات، والاتصالات، والصناعة فحسب، بل في السياسة، والآداب، والتقاليد، والأخلاق، والفنون، والفلسفة كذلك[1].

إنّ دعم الاقتصاد للثورة الصناعيّة حصل من خلال توظيف العمل ورأس المال في الإنتاج. ويكتب ويل دورانت في «تاريخ الحضارة»:

إنّ شراء الماكينات والآلات وتركيبها واستخدامها، وتوفير الموادّ الخامّ، واستخدام العمّال والمدراء، والموارد، ونقل المنتجات وبيعها كان يتطلّب وجود رأس المال. فصاحب رأس المال، أي الذي يقوم بتأمين رأس المال أو الذي يقوم بإدارته كان ظاهرة قديمة أيضاً، إلاّ أنّ الحاجة ازدادت إلى رأس المال، ثم إنّ الرجال الذين كانوا مستعدّين للمجازفة لتهيئته، أصبحوا ذوي أهميّة اقتصاديّة وأصحاب سلطة سياسيّة. وإنّ أرباب المهن الذين كانوا يسيطرون على الصناعات الأوروبيّة من الناحية النظريّة وقفوا بوجه الرأسماليّين الذين كانوا يسعون لاحتكار الإنتاج والتوزيع. إلّا أنّ النظام الصناعيّ كان يرتكز بدرجة كبيرة على

(1) ويل دورانت، **تاريخ تمدن**، ج9، (عصر ولتر)، ترجمة سهيل آذرى، ص53.

الصناعات اليدويّة أكثر منه على المكائن والآلات. وإنّ نظامه كان على مستوى الحاجات المحليّة، أو متطلّبات السوق الوطنيّة، أو أقلّ بكثير من ذلك، ولم يكن في مستوى السوق الدوليّة. . . فالرأسماليّ كان باستطاعته زيادة مقدار الإنتاج بشكل أفضل وتوزيع المنتج في مناطق أبعد. فقد تعلّم بذكاء كيف يصنع النقود من النقود. . . لذلك فإنّ المنتجين المنزليّين والذين كان النساء يشكّلن القسم الأكبر منهم أصبحوا في وضع مختلف.

أي إنّ ورشهم لم تعد في أروقة المنزل، والصناعة لم تعد جزءاً من حياتهم العائليّة. . . وهبطت مكانة الصناعيّ وتحوّل إلى «يد»[1]. . . وإنّ مقدار أجره أصبح تابعاً لجوع رجال كانوا ينافسون النساء والأطفال للحصول على عمل[2].

وفي الحقيقة في هذا الوقت، فإن «العمل الذي كان قبل ذلك مفهوماً عامّاً بالنسبة إلى الرجل والمرأة، وفقاً للنظام الزراعيّ وأنّ كلّ فرد كان يقوم بالأنشطة الاقتصاديّة الزراعيّة في مجال الإنتاج وفقاً لقدراته، تحوّل إلى مفهوم الاشتغال. ونتيجة لذلك أصبحت له، مضافاً إلى الإنتاج، مفاهيم أخرى مثل «التنمية الاقتصاديّة»، و«الطاقات الاقتصاديّة»، و«زيادة الفاعليّة الاقتصاديّة»، وأصبح لكسب الدخل والأجر دور محوريّ.

---

(1) المصدر نفسه، ص58 - 59.

(2) إن مقدار أجرة العامل كان يختلف بعض الشيء خلال الأعوام 1700 إلى 1770. فالرجل العامل الحائك كان يتقاضى أسبوعياً ستة شلنات في عام 1750، وبينما المرأة العاملة الحائكة خمسة شلنات، والطفل الحائك شلنين وستة بنسات. وإن أجرة النساء الغازلات كانت من 2-5 شلنات، والفتيات الغازلات من 6-12 عاماً من شلن واحد إلى شلن وستة بنسات في الأسبوع.

ومع انتشار المعامل بكثرة ونموّ الرأسماليّة حصلت تغيّرات على صعيد العلاقة بين العامل والعمل. فالعامل لم يعد بعد ذلك مالكاً لوسائل عمله، وفقد حقه في تحديد ساعات وظروف عمله. وانخفض بشدة دوره في تعيين مقدار الدخل أو جودة المنتج.

وقد ظهرت في نهاية القرن الثامن عشر أولى الحركات العماليّة في بريطانيا في إطار تأسيس الاتحادات والنقابات العماليّة بهدف زيادة الأجور وتقنين الحدّ الأدنى للأجور، بحيث يمكن القول: «إنّ عصر حريّة العمل وعدم تدخّل الحكومة في شؤون، وظروف، الرأسماليين وعملهم قد بدأ»[1].

وربّما يمكن القول إنّه بالقبول بالنظام الاقتصاديّ السائد لم يكن أمام العمّال إلّا القبول بالرأسماليّة والعمل المأجور. ومن هنا، فإنّ كلّ اهتمامهم كان ينصبّ على الحصول على موقع مناسب في هذا النظام.

4 ـ أنشطة النساء الاقتصاديّة ونماذج برامج التنمية الاقتصاديّة

مع تسارع عجلة الثورة الصناعيّة والتطوّر الكبير والسريع الذي حصل في المجالات التقنيّة خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر في أوروبا، رأى الإنتاج الصناعيّ نفسه بحاجة إلى السيطرة على أسواق الدول الأكثر ضعفاً؛ ولذلك فإن مفاهيم مثل «النموّ» الاقتصاديّ و«التنمية» الاقتصاديّة أصبحت محطّ اهتمام ودراسة.

وفي بداية هذه التغييرات، أصبح النموّ الاقتصاديّ هدفاً للدول الصناعيّة، وكان يشتمل على محاور مثل زيادة كميّة في الموادّ،

---

(1) المصدر نفسه.

والاستعانة بأدوات رأس المال والقوى العاملة والفاعليّة الاقتصاديّة، والاستعانة بعوامل الإنتاج، والاستفادة من الإمكانيّات غير المستغلّة في الاقتصاد.

ومع تغيير بنى النظام الاقتصاديّ وتبدّل وظائفه تحوّل مفهوم «النموّ» إلى مفهوم نوعيّ أي «التنمية الاقتصاديّة». وفي هذا الإطار فإنّ النموّ وزيادة الطاقات الإنتاجيّة، بما في ذلك القدرات الجسدية البشريّة والاجتماعيّة، قد أصبحا محطّ اهتمام. وقد أصبح النمو الكميّ للإنتاج عاملاً محدّداً في التنمية الاقتصادية، إلّا أنّه، إلى جانب ذلك، تغيّرت المؤسّسات الاجتماعيّة أيضاً؛ وذلك بسبب ظهور حاجات جديدة في المجتمع، وكذا دوافع الأفراد وأفكارهم. فإمكانيّة الاستفادة من المصادر بالابتكارات والكفاءات الجديدة ترافقت مع هدف إيجاد الوظائف والتقنيات الحديثة، وصارت الأرضيّة الجديدة مهيّأة لخلق الحاجات وإشباعها على أساس الوظائف الجديدة للنموّ الاقتصاديّ أعطت مكانها لمفهوم أكثر شمولاً للتنمية الاقتصاديّة. وإن هذا الهدف كان يشتمل أولاً على ازدياد الثروة وتحقيق رفاهيّة المجتمع، وثانياً إيجاد الاشتغال مع الحدّ من التضخّم.

الآن، ومن خلال مراجعة إجمالية للأفكار المختلفة للمدارس الاقتصادية، نسعى لدراسة نماذج برامج التنمية وتطبيقها زمنياً مع التيارات الاجتماعيّة والاقتصادية الخاصّة بالنساء، ودراسة تأثير هذه الحركات على صياغة نظريّات التنمية.

4 ـ 1 ـ نماذج التنمية الكلاسيكيّة

إنّ نظريّات الموجة الأولى لنموذج برنامج التنمية، كانت تسعى

لبحث الأسباب والعوامل وتنظيم آليات ترشيد التيار السياسيّ والثقافيّ والاقتصاديّ للمجتمعات الغربيّة، وقيادته وفي الوقت نفسه، فإنّ المجتمعات الغربيّة كانت تتخطّى مراحل الانتقال من الحقبة الإقطاعيّة ما قبل الثورة الصناعيّة إلى الحقبة الصناعيّة. فالنظريّات التي ظهرت في هذه الحقبة تعرف بالنظريّات الكلاسيكيّة، وأهمّ هذه النظريّات هي نظريّة آدم سميث.

وتوجد ثلاثة متغيّرات أساس للتنمية الاقتصاديّة في نظريّة آدم سميث (1723 ـ 1790) هي: «تقسيم العمل»، و«تراكم رأس المال»، و«تكبير حجم السوق». وقد اقترح آدم سميث نظاماً يستند إلى السوق الرأسماليّة التنافسيّة يُقسَّم فيه العمل، أو بعبارة أخرى يستند إلى تراكم رأس المال وتحوّل العمل إلى عمل تخصّصي ما يؤدّي إلى تطوّر التقانيات والتنافس والتجارة الحرة.

إنّ نظريّة مالتوس (1766 ـ 1723) للتنمية السكانيّة اقتصاديّاً وإشباع السوق التي تأخذ بنظر الاعتبار أصالة النظام الرأسماليّ، تتطرّق إلى أبعاد جديدة من نظريّة سميث والتبعات الناجمة عن تنمية رأس المال. ومن ركائز النظريّة السكانيّة التي قدّمها مالتوس، العلاقة المباشرة بين «زيادة الأجور» و«مقدار الإنتاج»، ويطرح تبعاً لذلك وفرة الموادّ الغذائيّة والسلع الضروريّة وازدياد عدد السكّان إلى الضعف كلّ (25) عاماً. وهو يعتقد أنّ التوازن يصبح ممكناً عندما تتوافق نسبة النموّ السكّاني مع ازدياد حجم الإنتاج. وفي الجانب الآخر، يرى مالتوس في نظريّة إشباع السوق، أنّ استخدام العمّال من قبل الرأسماليّ يتوقّف على أن ينتج العامل قيمة أكثر من قيمة السلعة التي يرغب في شرائها. وبالنتيجة فإنّ العمّال لن يكونوا قادرين على شراء سلعتهم. ومن هنا، فإنّه يجب على الملاّكين

والرأسماليّين أن يعملوا من أجل السيطرة على أسواق جديدة وزيادة الإنتاج من أجل التنمية.

لقد جاءت نظريّة التجارة الحرة لريكاردو (1723- 1833) لإكمال نظريّات آدم سميث. واعتبر ريكاردو أنّ التنمية الاقتصاديّة للمجتمع الرأسماليّ تتمّ في ظلّ وجود موادّ غذائيّة رخيصة، ونتيجة لازدياد إمكانيّة تراكم رأس المال في الصناعة وإنتاج أكبر، وبالتالي ازدياد إجماليّ العوائد الاقتصاديّة. ويوصي ريكاردو بتطبيق سياسات الأبواب المفتوحة للتجارة الحرّة للإبقاء على الأجور الاسميّة بمستوى منخفض.

وتزامناً مع ظهور نظريّات التنمية الكلاسيكيّة في الاقتصاد، فإنّ النساء أصبحن في وضع متساوٍ مع الرجال تقريباً في مجال الإنتاج الاقتصاديّ مع دخول الآلة في مجال الإنتاج، بعد أن كنّ يُستعانُ بهنّ قبل هذه التغييرات الصناعيّة في الصناعات اليدويّة الأدنى مستوى، بسبب الاختلافات الفسيولوجيّة والبيولوجيّة وتمتعهنّ بقدرة جسدية أقلّ، وبموازاة هذا التوجّه، فإنّ المناخ الاجتماعيّ والسياسيّ قد تغيّر أيضاً بطرح التحديّات النظريّة في موضوع الموقع الفرديّ والاجتماعيّ للنساء.

إنّ صدور كتاب «**الدفاع عن حقوق النساء**» لمري ولستون كرافت[1] (1794) والذي أُكّدَ فيه على الحضور الاجتماعيّ للنساء في كافّة المجالات، أصبح مصدراً لتغييرات أساس في وضع النساء الغربيّات.

وتعتقد ولستون كرافت: «أنّ النساء يجب أن يكنّ طبيبات

---

(1) إن هذا الكتاب هو أول وأهم كتاب في مجاله، ويعتبر في الحقيقة إنجيل الحركات النسائية.

وممرّضات، ويطالعن السياسة ويقمن بأنواع الأعمال التجاريّة»[1]، لكي يكنّ قادرات، بهذه الطريقة على الحصول على حقّ تقرير مصيرهنّ عن طريق الأساليب الاجتماعيّة. وبموازاة طرح الحضور الاجتماعيّ للنساء، فإنّ المنظّرين الليبراليّين، ومنهم جان إستوارت ميل، قاموا بإيضاح المبادئ النظريّة لذلك: «إنّ ما يسمّى في الوقت الحاضر بطبيعة المرأة، إنما هو مصطنعٌ أساساً، وأصبح ممكناً نتيجة لقمع بعض الجوانب الإنسانيّة وتحفيز الجوانب الأخرى بشكل غير طبيعيّ»[2].

وبعبارة أخرى يقول ميل إنّ كينونة المرأة لها ماهيّة اجتماعيّة أكثر منها طبيعيّة، ومن هنا، فإنّه يجب البحث عن سبب التمييز والاختلاف (بين النساء والرجال) في الأنظمة الاجتماعيّة ومنها النظام التعليميّ.

ونظراً للتغييرات الموضوعيّة والمتزامنة، ظهر، على ما يبدو، توجّه جديد حول حضور النساء في المجالات الاقتصاديّة وبشكل خاصّ في المفهوم الجديد للعمل تحت وطأة الضغوط الناجمة عن التنظيمات الجديدة في النظام الرأسماليّ، لأنّه بإيجاد قدرات واستخدام قوى كامنة وفعلية في «سوق العمل»، فإنّ القوّة العاملة اعتُبرت بمثابة معيار.

ونظراً إلى أنّ الرأسمالية كانت بحاجة إلى خفض نفقات القوى العاملة في إطار نفقات الإنتاج من أجل زيادة الربح، فإنّ سوق العمل

---

(1) Wollston Craft. M., **The Vindictation of Rights of Women: New Dehli: Deep and Deep**, p171.

(2) John Stuart Mill, **«The Subjection of Women», in Three Essays, by J. S. Mill**, Oxford University Press, 1966 [1869], p 453.

الثانويّة سعت لإيجاد التوازن بين كلٍّ من المتغيرات، ونسبة الإنتاج فيها، وازدياد السكّان، عبر تهميش شريحة كبيرة من القوى العاملة غير الماهرة أو المدرّبة.

فهذه العمليّة وجّهت في أواخر القرن التاسع عشر اهتمام الرأسماليّين والصناعة نحو القوى العاملة النسائيّة وأخذتها بعين الاعتبار في معادلات التنمية الاقتصاديّة. ومن هنا، فإنّ وضعاً مناسباً قد تهيّأ لاستقطاب القوى العاملة النسائيّة إلى جانب مزايا كبيرة. ومن بين الأسباب التي أدّت إلى ظهور هذا الوضع:

أ - إمكانية دفع أجور أقلّ للنساء لأنهنّ غير متدرِّبات ومفتقرات إلى رأس المال الإنسانيّ اللاّزم.

ب - الاستفادة من النساء للأعمال المؤقّتة والموسميّة التي هي بحاجة إلى درجة أقلّ من المهارة والكفاءة والتخصّص.

ت - الاستعانة بالقوى العاملة النسائيّة الفعليّة في الحالات الاضطرارية، (الاستعانة بقوى العمل النسائيّة كجيش احتياط مؤلّف من العاطلين عن العمل[1] في ظروف الحرب بدلاً من العمّال الرجال الذين كانوا قد أُرسلوا إلى الجبهات).

ث - الاستعانة السياسيّة بالفجوة الجنسانيّة الموجودة بين العمّال الرجال والنساء عن طريق عدم القبول بالنساء في النضالات التنظيميّة لإيجاد الفرقة والحيلولة دون وحدة القوى العاملة: «إيجاد عداء سافر واتخاذ العمّال الرجال موقفاً في مواجهة العاملات النساء

(1) A. Oakley, **Subject Women**, New York, Pearsall Books, 1981, p 136.

وعدم قبولهن في المنظّمات والاتحادات العماليّة تحت ذريعة عدم تمتعهنّ بالقدرة على المواجهة في مجال انتزاع الحقّ»[1].

ح ـ استخدام القوى العاملة النسائيّة العظيمة في مجالات كان الرجال يعتبرونها لا تليق بهم، وكان النظام الرأسمالي بحاجة إلى تعزيزها، ومن بين ذلك الحضور في القطاعات الخدميّة.

مع نموّ هذا القطاع (الخدمات) ازداد عدد الأعمال فيه بحيث إنّ عدد هذه الأعمال كان في حدود (10) بالمئة من إجماليّ القوى العاملة في بداية القرن العشرين. وتزامناً مع التقدّم التقنيّ الذي أدى إلى تبسيط بعض الأعمال وتسهيلها في قطاع الخدمات، فتح الطريق أمام حضور النساء في هذا القطاع من الاقتصاد[2].

يوجد متغيّران ثابتان في جميع النماذج الكلاسيكيّة للتنمية الاقتصاديّة الرأسماليّة هما: التقدّم التقنيّ والنموّ السكانيّ. فالمتغيّر الذي يعتمد على التقدّم التقنيّ هو «تراكم رأس المال» (مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى تغيير الربح وعمليّته)، والمتغيّر الذي يعتمد على النموّ السكانيّ هو «تقسيم العمل». فالسعي لإيجاد التوازن بين هذين العاملين، لم يكن قادراً على تحقيق تقدّم حقيقيّ بمفهوم التمتع بمستوى معيشيّ أعلى بتحقيق نموّ دائم ومتواصل بالنسبة إلى جميع الطبقات بمرور الوقت. في حين أنّ الافتراض المسبّق لهذا النظام هو أنه في حال النموّ السكانيّ فإنّ التقدّم التقنيّ يسعى لتلبية الحاجات الأصليّة للمجتمع. إلاّ أنّ الشواهد

---

(1) Ibid, p. 38.

(2) حميرا مشيرزاده، از جنبش تا نظريه اجتماعى: تاريخ دو قرن فمينيسم، ص193.

التاريخيّة تبيّن أنّ المتغيّرين الثابتين آنفي الذكر، النموّ السكانيّ والتقدّم التقنيّ، استُعين بهما لتقدّم النظام الرأسماليّ. ومن هنا، لم تتحقّق الرفاهيّة عمليّاً لمختلف الطبقات الاجتماعيّة (ومنها النساء) حتّى بشكل نسبيّ خلال فترة سيادة هذه النظريّات، بل توفّرت الأرضيّة اللاّزمة لتنظيم النظام الرأسماليّ.

4 ـ 2 ـ نموذج التنمية الاشتراكيّ

انطلق الفكر الماركسيّ (1818 ـ 1883) من نقد النظام الرأسماليّ. فقد كان كارل ماركس يعتبر الرأسماليّة إحدى أساليب الإنتاج الذي سوف ينهار لأسباب اجتماعيّة خلال مرحلة ما. وعلى الرغم من إشادته بالقدرة الإنتاجيّة للرأسماليّة، إلا أنّه كان يرفض النفقات البشريّة لإنتاج مثل هذه الثروة، معتبراً توزيع الدخل في هذه المجتمعات غير عادل.

فالنموذج الماركسيّ للتنمية الاقتصاديّة يستند إلى خصائص أصليّة عدة هي:

قوى الإنتاج (مثل الأدوات، والبنى، ونسبة التغيير، التقنيّ، والمصادر الطبيعيّة للإنتاج)، وعلاقات الإنتاج (التي تشتمل على العلاقات الإنسانيّة خلال الإنتاج والعلاقات الاجتماعيّة)، والإيديولوجيا (التي تشتمل على المؤسّسات الاجتماعيّة، والقانونيّة، والسياسيّة، والثقافيّة، والمذهبيّة، التي كانت قد تبلورت بما ينسجم مع علاقات الإنتاج الموجودة).

إنّ النموذج الماركسيّ للتنمية يختلف عن النموذج الكلاسيكيّ في التأكيد على البنى المؤسسية والطبقية للمجتمع. فهو اعتبر إيجاد التوازن

في حصّة الدخل يتوقّف على تصميمِ تغييرٍ وتحقيقه في البنى الاجتماعية الأساس، والذي يمكن تحقيقه عن طريق النضالات الطبقيّة. وتمتدّ دائرة هذه النضالات ومجالها إلى المجال الخاصّ والعائليّ للأفراد إلى درجة يقترح ماركس تغيير بنية الأسرة لإنقاذ النساء من عبوديّة الأب أو الزوج.

ويعتبر أنجلز في كتاب «أصل العائلة والملكيّة الخاصّة» (1884) تحرير النساء ومساواتهنّ بالرجال يتوقّفان على التغييرات الاجتماعيّة ويؤكّد على أنّ الظلم الذي تتعرّض له النساء هو ظلم جنسانيّ أساساً، وناجم عن الملكيّة الخاصّة. ويقول إنّ هذا الأمر قد أدى إلى أن تخضع النساء لاستثمار أرباب العمل في سوق عمل المجتمع الرأسمالي وإلى استبداد أزواجهنّ أيضاً. وإنّ الحلّ الوحيد الموجود أمام النساء، من وجهة نظر أنجلز، هو التحرّر من التبعيّة الاقتصاديّة للرجال لكي يكنّ قادرات على تعزيز دورهنّ في مجال الأعمال الإنتاجيّة المدرّة للدخل (بدلاً من الأعمال المنزليّة المجانية). وقد اعتبر أنجلز حضور النساء في مجالات العمل خارج المنزل من بين الشروط المهمّة للغاية لتحرّرهنّ. وهو شرط يتحقّق بتوسّع الرأسماليّة الصناعيّة.

كما اعتبر ماركس تغيير شكل الأسرة وظهور علاقات جديدة بين النساء والرجال إحدى خصائص الحقبة الرأسماليّة. وفي الواقع، إن نموذج التنمية الاشتراكيّة قد عزّز، هو الآخر، أرضيّة حضور النساء في سوق عمل الإنتاج الاقتصاديّ بوصفهم ضحايا السلطة الطبقيّة. وحتّى إنّه سعى في الأعوام التالية للعام 1917 لترسيخ هذا النهج في البرنامج الاقتصاديّ للمجتمع وتطبيقه. وقد أُعدَّت البنى الحكوميّة لرعاية أطفال النساء العاملات وإعدادهم وتعليمهم لتوفير أرضيّة عادلة لحضورهنّ إلى

جانب الرجل وتحسين عمليّة الإنتاج. وعلى الرغم من أنّ مسؤوليّة العمل المنزليّ قد رفعت عن عاتق النساء في هذا النظام، إلا أنّ نشاطهنّ في مجال الإنتاج هبط إلى مستوى الآلة، وتمّ فصلهنّ عن الكثير من قدراتهنّ مثل الأمومة. وكذلك بسبب طول فترة حضورهنّ في المراكز الصناعيّة والخدميّة، فقد فقدن فرصة زيادة وعيهنّ ورفع مستوى مهاراتهنّ التخصّصيّة أيضاً.

4 ـ 3 ـ نماذج التنمية الكلاسيكية الجديدة

مع انتهاء الحرب العالميّة الثانية، أُعدَّ النظام الرأسمالي ونُظِّم على أساس تثبيت المحاور والبرامج. فقد ازدادت الحاجة من جانب إلى تنسيق البنى السياسيّة الاقتصاديّة؛ إذ إنّ هذه الظاهرة أدّت إلى الازدهار الاقتصاديّ، واستخدام المكائن والآلات، وزيادة حجم الإنتاج، وتراكم سريع لرأس المال، وأصبح عاملاً لزيادة «سرعة» الإنتاج «ودقته».

ومن جانب آخر، فإنّ توجّه القوى العاملة في القطاعات الزراعيّة من القرى إلى المدينة أدّى إلى مواجهة السوق بقوى بشريّة إضافيّة. ومن هنا، فإنّ تدخّل عوامل جديدة في إعداد برامج التنمية أصبح أمراً لا يمكن تجنّبه، وتوفّرت أرضيّة ظهور توجّهات أخرى باسم الكلاسيكيّة الجديدة في مجال نماذج التنمية. وفي ما يلي بعض أهمّ محاور النظريّات الكلاسيكيّة الجديدة:

أ ـ نظريّة علاقة «التجدّد والتيّار الدوريّ» في النظام الرأسمالي: إنّ جوزف شومبيتر (1870 ـ 1950) واضع هذه النظريّة كان يعتقد أنّ آلة الرأسماليّة قادرة على إنتاج نسبة أعلى من النموّ الاقتصاديّ وأنّه يمكن التعويض عن الأضرار الاجتماعيّة الناجمة عن هذه العلاقة. كما كان

يعتقد في الجانب الآخر بالركود وانهيار الرأسماليّة في حال توازن السكون. وكان يسمّي هذا الوضع بـ «التيّار الدوريّ». وهو كان يعتقد أنّ هذا التيّار يتكرّر دائماً، وعندما تكون المنشأة في توازن تنافسيّ كامل فإنّ نفقاتها تكون مساوية لدخلها تماماً. ومن هنا، فإنّ الربح يكون صفراً. وفي مثل هذه الحالة توجد فرص لتحقيق الربح، حتّى إن الأسرة كمنشأة اقتصادية، تمرّ بمثل هذا الوضع أيضاً. وبذلك فإنّ أساس التنمية الاقتصاديّة هو إيقاف هذا «التيّار الدوريّ». وتقطع هذه العمليّة بـ«التجدّد» وعبر ثلاثة طرق: تبديل المكائن والآلات غير القابلة للاستعمال فعليّاً والحصول على أرباح احتكاريّة من مجالات اقتصاديّة جديدة، وإنتاج سلعٍ متنوعة وجديدة يكون الناس مستعدّين لإنفاق مدّخراتهم لشرائها.

فالنموذج الرياضيّ لهذه النظريّة يختلف عن النموذجين الكلاسيكيّ والاشتراكيّ بثلاثة اختلافات أساس: فصل الأنواع المختلفة من الاستثمارات، والتعريف بأهميّة سعر الفائدة، والتأكيد على محوريّة الاستثمارات لتحقيق النموّ الاقتصاديّ عن طريق إيجاد المصارف والأسواق المالية لتقوية المستثمرين.

ب ـ النظريّة العامّة «عمليّة تنمية القوى العاملة الإضافيّة» والمعروفة بنموذج لويس ـ في ـ رانيس (1950 ـ 1960): تقسم هذه النظريّة إلى قسمين أساسين:

أولاً: القطاع القرويّ بإنتاجيّة منخفضة وقوى عاملة إضافيّة. **وثانياً**: القطاع الصناعيّ بإنتاجيّة مرتفعة وإمكانيّة استقطاب القوى العاملة من القرية.

ونظراً لوجود إمكانيّة استقطاب ما يُعرض من القوى العاملة في المناطق المدينية بسبب التقدّم الصناعيّ الحاصل في هذه المناطق، فإنّ القوى العاملة القرويّة تستقطب من قبل هذا القطاع؛ إذ إنّ هذا الأمر يكون سبباً في أن يصبح ميل منحني عرض القوى العاملة إيجابيّاً وأن ينمو الاشتغال والأجور بشكل متواز في ما بينهما. وكنتيجة لذلك، فإنّ الانتقال البنيويّ للاقتصاد يتمّ بتوازن بتحوّل القطاع الزراعيّ القرويّ إلى القطاع الصناعيّ المدينيّ.

وفي هذا النموذج، فإنّ التوفّر المستمرّ لأعداد كبيرة من العمّال بشكل منظّم يعتبر من ضرورات النظام. ومن هنا، سوف يكون توجّه المزيد من النساء إلى أسواق العمل أمراً لا يمكن تجنّبه. فقد كان باستطاعة أرباب الصناعة والرأسماليّين طرد القوى العاملة النسائيّة بسهولة خلال مراحل الأفول الاقتصاديّ بسبب قبولهنّ أدوار وواجبات مزدوجة تشتمل على العمل المنزليّ والعمل خارج البيت، واستقطابهنّ مرّة أخرى في سوق العمل باتخاذ مختلف الإجراءات عندما تكون ثمة حاجة إلى القوى العاملة. وقد حصل مثل هذا الأمر خلال العقد الممتدّ من (1950 ـ 1960)، إذ إنّ الرأسماليّة ابتدعت ظاهرة باسم «العمل النصفيّ» أو كما يقول ويترز (استراتيجية جنسانيّة خاصّة)[1] للنساء ذلك لأنّ النظام كان يواجه نقصاً في القوى العاملة، وبادر إلى استقطاب النساء المتزوّجات عن هذا الطريق، وامتنع في الوقت ذاته عن تسديد نفقات العمل الكامل للنساء. إنّ هذا «التجدّد البنيويّ» للنظام الاقتصاديّ ولسوق العمل «المجال الأصليّ» أدى إلى تغيّر العلاقات الجنسانيّة[2]. وبالطبع فإنّ

---

(1) A. Witz, «**Women and Work**», **in Robinson and Robinson**, Op. Cit, p. 244.

(2) از جنبش تا نظريه اجتماعى: تاريخ دو قرن فمينيسم، مصدر سابق، ص193.

بعض المناهج ذات التوجّهات الإنسانيّة في النظريّات الكلاسيكيّة الجديدة وخاصّة في مجال القوى العاملة النسائيّة مثل حماية المستثمرين التي طرحت خلال العقد الأخير، كان هدفها الأصليّ هو الاستفادة من الإبداعات لإنقاذ النظام الرأسماليّ من الركود وتطويره وإنقاذ عجلات الإنتاج من التوقّف. وتبلورت تنمية وضع القوى العاملة البشريّة وخاصّة النسائيّة منها بهذا الاتجاه.

4 ـ 4 ـ تصنيف متغيّرات برامج التنمية الرأسماليّة

مع ظهور الأفكار والمدارس الاقتصاديّة، أصبح من الضروريّ العمل من أجل إنتاج مفاهيم جديدة لتحقيق توازن اجتماعي دائم.

وعلى هذا الأساس، فإنّ دراسة أسباب أساليب توجيه النظام الاقتصاديّ الرأسمالي وترشيده في جميع نماذج التنمية تُعدّ من الأهداف الأصليّة. فالأركان الثلاثة الأصليّة في نظام التوازن الدائم هي تنسيق «التعاريف»، و«التنظيمات»، و«الاعتمادات» في النظام بكامله. وبشكل واضح فإنّ «التعاريف» في النظام الرأسماليّ تتمّ على أساس الربح الذي يحقّقه رأس المال والعرض والطلب. فإنّ الأدوات والمتغيّرات «تنظيم النموذج» تُستخرج وفقاً للتعاريف، وبشكل عامّ فإنّ أكثرها أهميّةً هي المصادر البشريّة (القوى العاملة)، والمصادر الطبيعيّة (المصادر الرأسماليّة)، والمصادر الأدواتية (الآلات والبرامج التقنية). وعلى الرغم من وجود أساليب فلسفيّة مختلفة تتحكّم في النماذج الأصليّة في برامج التنمية الاقتصادية، إلا أن كلّ نموذج من هذه النماذج يقوم بشكل عامّ بوضع معادلات التنمية على أساس هذه المتغيّرات الثلاثة الأصلية من خلال إيجاد النسب المتناسبة لتحقيق أهداف البرنامج. وبعبارة أخرى،

تُخصَّص المعاملات الكمية «للاعتمادات» وفقاً لأولويات النظام من أجل تبديل المفاهيم النوعية في جهاز الحسابات. وفي هذه الأثناء، يتم بيان كيفية الاستعانة بالقوى البشريّة وبشكل خاص دور النساء في تطوير نظام التنمية الاقتصاديّة من خلال تغيير معاملات المعادلات على أساس شروط نمو رأس المال.

5 ـ نماذج التنمية الرأسماليّة

قبل دراسة موقع عمل النساء في نموذج برنامج التنمية الرأسماليّة، فإنّه من اللازم إيضاح كيفية تنظيم نموذج التنمية الرأسماليّة وكيفية تطبيقه، لكي يكون بالإمكان دراسة عمل النساء كجزء من هذا النظام وعلاقة ذلك بالعوامل الأخرى.

وبتنظيم النظام الرأسمالي وتراكم رؤوس الأموال في المراكز الاحتكارية ظهرت بشكل تلقائي أنظمة الإنتاج والتوزيع المركزية لكي تكون قادرة على استقطاب الكميّات المتراكمة من رؤوس الأموال واستثمارها. وخلال هذه العمليّة التنموية الموجهة ظهرت خصائص وآليات ومنتجات خاصة سنتطرق إليها في هذا الجزء بشكل إجمالي.

5 ـ 1 ـ خصائص النظام الاقتصاديّ الرأسمالي

إنّ العمل الجماعي الناجم عن تمركز العناصر والأنشطة المتعددة والمختلفة في نظام إنتاجي وتوزيعي موحد وفرت للإدارة إمكانية زيادة مقدار الاستفادة من عامل الزمن ورفع الإنتاجيّة من مسارين :

أولاً: الاستفادة من الحد الأقصى من الطاقة الإنتاجيّة من خلال الاقتصاد في المقاييس والقواعد الجديدة، وتغيير التكنولوجيا الذي يكون

ممكناً فقط في ظل العمل المتمركز والجماعي للرجال والنساء والذي ينجم عنه إنتاج السلع بنفقات أقلّ وسعر أرخص. أو بعبارة أخرى: أن يرافقه «الاقتصاد في مقاييس الإنتاج الوافر».

ثانياً: أصبحت الأمور والعناصر تخصّصيّة، وهي نمط آخر يتحقق فقط بالعمل المتمركز والجماعي، وبإمكانه زيادة حجم عائدية الإنتاج كمّاً ونوعاً بزيادة الدقة وسرعة العمل خلال عملية الإنتاج، وكذلك استبدال أفراد مناسبين. فالتخصص وتقسيم المهارات والكفاءات وعناصر الإنتاج سوف يرافقهما احتكار التقنيات والفنون. ومن هنا، فإن مقداراً أكبر من الربح سوف يتحقق للمنشأة التي تقوم بالاستثمار بسبب هذا التخصص الخاص، وتتوفر بالنتيجة إمكانية إعادة تسديد حركة تيار الاعتمادات عن طريق البنوك والمعاملات الربوية. ونتيجة لمثل هذه العمليّة سوف يستمر نمو نسبة الربا في المجتمع. فالاستعانة بهذه العلاقات، أي «الاقتصاد في مقاييس الإنتاج الوافر» و«تخصصية المهارات وعناصر الإنتاج وتقسيمها» طبقاً لنظام «التنظيمات» سوف يكون له تأثير خاص في عملية الإنتاج الاقتصاديّ الرأسمالي:

أ ـ إيجاد أداة تنسيق أي المصنع مع خط إنتاج مناسب.

ب ـ تنظيم الصناعة كأداةٍ استطاعت، على أفضل نحو، تجاوز الإنسان بسرعته.

ت ـ العلاقة المباشرة بين رؤوس الأموال الوفيرة الناجمة عن الاحتكار والربا مع الكميات الهائلة من السلع الاستهلاكيّة المنتجة للمجتمع وسرعة إنتاجها.

د ـ ازدياد الرفاهية المادية.

هـ ـ ازدياد حصة تأثير تخصص القوى العاملة إلى حد تحويلها إلى بيادق ذات حركات تكرارية وبندولية للوصول إلى سرعة أعلى وكمية أكبر.

و ـ رفع مستوى الجودة ومرغوبية السلع من الناحية المادية والتطبيقية فقط.

ز ـ السعي لزيادة إنتاج سلع خادعة وجذابة ودقيقة ولطيفة يمكن لها التنافس مع السلع الأخرى في السوق عن طريق التلاعب بالقنوات الحسية وتغيير الشعور الجمالي بمساعدة صناعة الدعايات.

5 ـ 2 ـ آلية النظام الاقتصاديّ الرأسمالي

لزيادة السرعة كان لا بد من إيجاد مؤسسات خاصة لتحويل حركة السلع الإنتاجية وتنظيمها. وقد أوجدت هذه المؤسسات، من خلال ارتباطها بعوامل الإنتاج، أربعة أسواق أصلية: سوق رأس المال، وسوق العمل، وسوق السلع، وسوق النقد. ولكل سوق من هذه الأسواق علاقة مباشرة مع متغير الزمن. على سبيل المثال، فإن العمل وكذلك السلع المنتجة يزدادان كمياً بضربهما بعامل الزمن، إلا أن النقود هي المؤشر والمعيار الأصليّ الذي يمكن له تبديل جميع هذه العوامل في ما بينها. أي ضرب النقود في عامل الزمن سيؤدي إلى زيادة نسبة الربح (الهدف الأصليّ لبرنامج التنمية الرأسمالية). وإن البنك بمثابة بنية تنظيم سوق النقد ويؤدّي إلى حركة الاعتمادات والعلاقة مع المنشآت والشركات الاستثمارية.

فنظام رأس المال يتوقف على العلاقة مع النظام البنكي والاعتمادي. وإن الحياة الاقتصاديّة لا تتوقف وحدها على النظام الربوي فحسب؛ بل إنّ مصير النظام الاعتمادي البنكي مرتبط أيضاً بشكل منسق ومتواصل بمصير النظام الاقتصادي. فالنظام الاعتمادي مجبر على المطالبة بفائدة أعلى أمام ازدياد إنتاجية الآلة الاقتصاديّة من أجل استمراره في الحياة. كما إن الاقتصاد يجب أن يزيد من سرعة الإنتاج لتوفير إمكانية إعادة تسديد نسب أعلى من الربا من أجل الاستمرار في حياته أيضاً. وبعبارة أخرى: إن حركة هاتين المجموعتين العظيمتين المترابطتين معاً في برنامج تنمية النظام الرأسمالي هي أشبه بسباق بين سيارتين تدوران حول محيط دائرة تمركزت حول محور الربا عن طريق علاقات احتكارية. فكل سيارة من هاتين السيارتين تزيد من سرعتها لتلحق بالأخرى، إلا أن مقدار زيادة سرعتهما (التعجيل) منسق وعلى وتيرة واحدة. ومن هنا، وعلى الرغم من أن سرعة كلا العاملين تزداد باستمرار، إلا أن المسافة بينهما تبقى منسقة وثابتة. وبذلك فإن السباق سوف يستمر من دون أن ينتهي ومن دون أن يكون ثمة فائز.

5 ـ 3 ـ تبعات النظام الاقتصاديّ الرأسمالي

إن كافة أركان المجتمع وأجزاءه، ابتداءً من المنظومات الثقافية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية وإلى الخصائص الروحية ـ النفسية، والأخلاقية، والفكرية، والسلوك الفردي تتطابق باستمرار مع النظام وتتغير معه. وإن جميع هذه التغييرات تتناسق حول محور «ازدياد إمكانية الاستفادة المادية» وبهدف «نمو رؤوس الأموال وازديادها باستمرار».

وكما إن لكل جهاز وكل إنسان وكل نشاط وحركة موقعاً خاصاً

ووصفاً ينسجم مع الخط الإنتاجي داخل المصنع (إذا لم يكن الأمر كذلك فإن الإنتاج ينخفض)، ففي خارج محيط الإنتاج أيضاً فإن هذه العمليّة تجري بأشكال أخرى. أي لكي يكون المجتمع أيضاً قادراً بشكل عام على الاستفادة من السرعة القصوى في الحركة والحد الأعلى من العائدية المادية أو أعلى مستوى من الرفاهية واللذة، فإنّه يجب أن يقبل تحركاً مناسباً بالنسبة لكل حالة من هذه الحالات ينسجم معها. وفي هذا المجال لا يستثنى من ذلك التكنولوجيا والأدوات التقنية. وبعبارة أخرى: بعد أن يتحدد موقع بناء أي مصنع من حيث المكان، والطاقة الإنتاجيّة، وعدد القوى العاملة، وحجم الإنتاج، والمواد الأولية الاستهلاكية، وتحديد السوق الاستهلاكية آخر الأمر، فإنّه يجب تنظيم الخصائص الأخرى على نحو تتقبل هذه المنشأة الجديدة النظام المتمركز والاحتكاري الرأسمالي وتدافع عنه وتعمل لترسيخه. ومن هنا، يصبح ضرورياً وجود مراكز لتنظيم هذه الأمور وكذلك وجود قوانين لتطبيقها والدفاع عنها. وتُعدُّ الحكومات والمنظمات العمومية في داخل الدول أو على الصعيد الدولي للحيلولة دون هدر رؤوس الأموال الضخمة المستثمرة في الصناعات والزراعة وقطاع الخدمات، وتصبح مكلفة من خلال الاستعانة بالآليات التنفيذية بإيجاد الأرضيّات المناسبة عن طريق إيجاد التسهيلات والتمركز على المستوى العالمي[1]. وإن إصدار التراخيص والموافقات المبدئية يحدد مكانة أيّ تحرك اقتصاديّ وطبيعته ويسهّل تحقيق الأهداف التالية:

أ ـ الحيلولة دون ظهور منافس.

---

(1) صندوق النقد الدولي، منظمة التجارة العالمية.

ب ـ تحقيق التمركز وتوفير الأمن في البرامج الكبرى.

ج ـ تنمية الاستثمارات.

ويبدو أنّ ارتباط الاقتصاد الداخليّ في أي بلد مع النظام التنفيذي الدولي المنظم مسبقاً سيؤدي أيضاً إلى هذه النتيجة وهي أنّ تعرض النظام لأي ضربة سيلحق ضرراً باقتصاد البلد برمته.

5 ـ 4 ـ نموذج برنامج تنمية هيمنة النظام الرأسمالي

في ضوء ما ذكر يمكن استنتاج أنّ تحقيق الأهداف في أي نظام اقتصادي ممكن عن طريق وجود أجزاء وارتباطها بأساس النظام. وإن هذا الهدف بحاجة إلى «نموذج البرنامج». فواجب البرنامج هو تعريف الوضع الموجود، والوضع المطلوب، وكيفية الانتقال من الوضع الموجود إلى الوضع المطلوب. ومن هنا، وفي ضوء الأساس الذي يرتكز عليه النظام الاقتصاديّ والهدف الأصليّ الذي يصبو إليه يُعرَّف اتجاه هذا النظام، وهيكلياته، وسبل تنميته، وآليات سيادته في المجتمع. وعلى سبيل المثال: إن هدف النظام الرأسمالي هو إيجاد القدرة المادية. ومن أجل تحقيق هذا الهدف تعتبر أصالة رأس المال أساس هذا النظام. فرأس المال هو الهدف النهائي لنمو الإنتاج. ولتحديد موقع العمل في مثل هذا المناخ يجب الانتباه إلى أنّ «الموارد البشريّة» تسمى آخر الأمر بـ «رأس المال البشري». وتعتبر القوى البشريّة في ظل مثل هذا التوجه جزءاً من رأس المال إلى جانب عوامل الإنتاج الأخرى مثل أدوات الإنتاج والمواد الأولية. ولأجل تحقيق هدف زيادة رأس المال في نموذج برنامج التنمية، يُربطُ بين أجزاء وعناصر مثل البنك والشركة وشبكات الإنتاج والتوزيع على نحو يُحقِّقُ هدف النظام. فكلما تحققت أهداف

النظام الاقتصاديّ بدرجة أكبر فإن نموذج البرنامج سوف يكون أكثر نجاحاً، وسيتحسن الخلل الموجود في النظام والعوامل التي جرى تجاهلها سوف تبيِّن نفسها.

5 ـ 5 ـ موقع عمل النساء في نموذج برنامج التنمية الرأسمالي

يبدو أنّ جميع أجزاء النظام الفرعية، ومنها القوى العاملة النسائيّة والرجاليّة، تؤخذ بعين الاعتبار كأجزاء للنظام في سياق تحقيق نمو رأس المال. إنّ كمية هذه الأجزاء ونوعيتها تتحدد بمدى ارتباطها بأساس النظام. فأحد هذه الأجزاء هو العلاقات الإنسانيّة والثقافة الخاصّة بنموّ القوى العاملة المتخصّصة. ومن أجل تحقيق هدف التكاثر فإن رأس المال البشري يجب أن يحصل على القدرات اللازمة، ولا بد من القيام باستثمارات من أجل إعداد القوى البشريّة المتخصصة وتنميتها. مضافاً إلى أن نموذج برنامج التنمية، وإلى أن يتحقق الهدف المرجوّ منه هو الذي يحدد حجم القوى العاملة، وإن مقدار القبول في الفروع الخاصّة خلال مختلف المراحل الزمنية سوف يكون على أساس الحاجة والضرورة.

منظمة العمل الدولية (ILO)[1] هي إحدى المنظمات الدولية في مجال القوى العاملة وهي تأخذ بالاعتبار في برامجها مجالات لحصول النساء على العمل. وهي قامت بنشاطات كبيرة من أجل تحقيق هذا الأمر عملياً. ومن بين التدابير التي قامت بها، بيان إطار أهداف النظام الدولي في مجال عمل المرأة في ضوء أهداف المنظمة. ووفقاً لتقرير الأمين

---

(1) International Labour Organization.

العام لمنظمة العمل الدولية (ILO) في الاجتماع الثامن والثمانين لهذه المنظمة في جنيف عام 1999 تحت عنوان «العمل المناسب» فقد اعتبر العمل بالنسبة إلى الأفراد بمثابة «حاجة أصلية». وإن الخطوة الأولى بالنسبة إلى المنظمة العمل الدولية (ILO) في عالم انتقالي ومتغير هي البحث عن عمل مناسب للنساء والرجال في كافة أنحاء العالم. وهذا الأمر هو أحد أوسع الحاجات المشتركة لجميع الناس والأسر في جميع المجتمعات. فالعمل المناسب يعد اليوم حاجة عالمية تواجهها «الإدارة التجارية والسياسية» للعالم.

والخطوة الثانية التي يقترحها الأمين العام لمنظمة العمل الدولية (ILO) لإصلاح هذه المنظمة تحقيق أربعة أهداف استراتيجية، أي «المبادئ والحقوق الأساس في العمل»، و«العمل»، و«الحماية الاجتماعية»، و«الحوار الاجتماعي»[1].

وفي سياق تحقيق هذه الأهداف، يُسعى لجعل المساواة الجنسانية أمراً إلزامياً، ولإزالة كافة أنواع التمييز وعدم المساواة وتوفير فرص عمل متساوية للنساء، وتدريب القوّة العاملة النسائيّة بهدف الرقي بها وزيادة الدوافع التنافسية الجنسانية، وتحقيق توازن بين القوى العاملة جنسانياً، بتوصية مختلف الدول في إطار تعريف مشاريع، وتشكيل مجموعات تخصصية، وإيجاد شبكات إقليمية[2].

ويبدو أن مساعي المؤسسات الدولية ليست قادرة على العمل على

---

(1) International Labour Committee, Key Indicators of The Labour Market, Fourth Edition, 1999.

(2) http://www.ilo.org/public/english/employment /start/publ/ep01-10.htm.

صعيد موضوع المساواة الجنسانية؛ لأن القوى العاملة هي دالة على نموّ رأس المال؛ وذلك لأن هذه المؤسسات قد تشكلت في الأساس داخل النظام الرأسمالي. وبعبارة أخرى: الشرط الّلازم للتنمية الاقتصاديّة على أساس النظام الرأسمالي والذي يرتكز عليه الاقتصاد العالمي اليوم، هو المتغير الثابت لرأس المال وازدياد الإنتاج نتيجة لوجود قوى عاملة متخصصة وفاعلة لصالح الإنتاج وتراكم رأس المال. ومن هنا، فإن فاعلية متغيرات غير مستقلة مثل «تنمية أدوات الإنتاج» و«كفاءة الإنسان» في تحقيق مساواة في فرص العمل للنساء والرجال أمر يبدو بعيداً رغم أهمية وضرورة حضور النساء في برامج التنمية الاقتصاديّة الرأسماليّة في محاور عدة لخروج سوق رأس المال من التذبذبات :

أ ـ تُعدُّ القوى العاملة النسائيّة حلاً خلال ظروف اقتصادية خاصة لتغيير الطاقة الإنتاجيّة القصوى وإيصال الأجور إلى حال التوازن.

ب ـ القوى العاملة النسائيّة أداة لتحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل.

ج ـ تشكل النساء جانباً كبيراً من المستهلكين. وفي حال عدم حصولهن على عمل ودخل فإن حضورهن في سوق الاستهلاك سوف يكون أقل. في حين أنّ الاستفادة من الاختلافات الجنسانية النسائيّة يمكن أن تقوم بدور أساس في تفعيل قطاع استهلاك السلع وتوزيعها.

وفي ضوء ما ذكر يمكن استنتاج أنّ المتغيّرات الأصلية في نموذج التنمية الاقتصاديّة في المجتمعات المعاصرة تمد جذورها جميعاً في الاقتصاد الذي يتخذ من رأس المال محوراً له. وأنّ الاستعانة بالقوى

العاملة الرجالية والنسائية لتنظيم سوق العمل قد صُمِّمَ في مثل هذا المناخ.

6 ـ اقتراح نموذج التنمية الذي يتخذ من الدين محوراً له

مع انتصار الثورة الإسلامية وطرح نموذج للحكم يقوم على أساس الدين، ظهر تصور بأنّ جميع الأسس الأصلية لإدارة المجتمع ومن بينها السياسة والثقافة والاقتصاد يجب تصميمها في عملية الإنتاج باتجاهٍ لا يختلف عما يُقِرُّه الدين. ومن هنا، فإنّ موضوع إنتاج برمجيات تنسجم مع التوجه الديني لصياغة نموذج فاعل ومتوازن مع توجّهات قيميّة بات ضروريّاً.

عندما تصبح آليّة العرض والطلب هي الأصل، فإذا كانت باتجاه النظام المادي، فإن كل العمليّة تؤخذ من العرض والطلب حتى النهاية. وهذا يعني «اتخذ إلهه هواه». ومن هنا، فإن «التعديل الاجتماعي» و«العدالة الاجتماعية» يصبحان أمراً مستحيلاً، يتغيّر حينها مفهوم الكرامة ويصبح لها مفهوم آخر هو تحصيل أفضل المواقع تبعاً لطمع الأفراد وشهواتهم، وبالطبع هذا يحقق الطمع الاجتماعيّ لا الطمع الفرديّ[1].

فتغيير اتجاه النظام، من أجل المراحل المختلفة، للتخطيط وفقاً لفرضيات مسبقة ومتغيرات داخلية وخارجية على أساس أهداف جديدة، يؤدي إلى تغيير المفاهيم والتعاريف الموجودة وظهور موضوعات جديدة تبعاً لذلك.

---

(1) دراسة تحليلية وتفصيلية لتعليمات القائد وأوامره لرئيس الجمهورية، نموذج التخطيط للتنمية الاقتصادية، العلاّمة السيّد منير الدين الحسيني الهاشمي رحمه الله، الجلسة 4، ص13.

6 ـ 1 ـ موقع العمل بين الإسلام والرأسمالية

في البداية، وكما شرحنا كيفية ظهور مفهوم عمل المرأة تاريخياً، وكذلك في ظل مناخ النظام الاقتصاديّ الذي يتخذ من رأس المال محوراً له، فإذا كان توجه النظام هو تغيير إدارة المجتمع من الإدراة المادية إلى الإدارة الإلهية، فإنّه من اللازم وضع تعاريف جديدة على أساس التنمية والولاية الإلهية، والدقة في المفاهيم الكمية والنوعية ذات العلاقة بجميع الموضوعات ومنها العمل أيضاً من وجهة نظر مختلفة.

ونتيجة للرؤية المطروحة أعلاه فإن تحليل موضوع عمل النساء وإبداء الرأي بخصوصه من منظور ديني أمر غير ممكن في ظل مناخ الاقتصاد الرأسمالي، والعكس صحيح أيضاً.

فتعريف العمل في الإسلام له طابع مقدس ومعنوي، وحركة المراكز الإنتاجيّة وتنمية الربح لا يُقبل أن يتحقّقا عن طريق العمل وحده. فالإسلام يعتبر العمل عبادة وواجباً بالنسبة إلى المسلمين لتنمية النظام الإلهي:

ـ إن قيمة العمل في عاقبته[1].

ـ العمل كنز الحياة ومنجم، فسارعوا إلى العمل قبل الفوت[2].

ـ إنّ أطهر الأعمال سعي الإنسان بيديه[3].

ـ من واجب كلّ رجل وإمرأة السعي لكسب الحلال[4].

---

(1) أبو القاسم پاينده، **نهج الفصاحة**، ص567.

(2) الحسن بن الفضل الطبرسي، **مكارم الأخلاق**، ص540.

(3) علاء الدين الهندي، **كنز العمال**، ج4، ص8.

(4) محمد باقر المجلسي، **بحار الأنوار**، ج100، ص9.

ـ السعي لكسب الرزق الحلال جهاد[1].

ـ قيمة المؤمن في عمله[2].

ـ اعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً واعمل لآخرتك كأنك تموت غداً[3].

ـ الكاد على عياله كالمجاهد في سبيل الله[4].

بينما في النظام الاقتصاديّ المعاصر فإن العمل (Work) من وجهة نظر صاحب رأس المال يعني حركة عجلات الصناعة والزراعة والخدمات لتحقيق الربح. وإن العمل (Job) من وجهة نظر العامل يعني إمكانية استمرار الحياة في ظل نظام طبقي. فكلما أصبح الرفاه الاجتماعي أكثر تعقيداً وتنظيماً، فإن أي تغيير لن يحصل في مكانة الأفراد من الناحية الاجتماعيّة، إلا من أجل رفع مستوى الإنتاج وزيادة الربح الاقتصادي.

6ـ 2 ـ مفهوم التنمية في الإسلام

يوجد أيضاً تباين كبير في تعريف التنمية على أساس المدرستين. وفي المصطلح المتداول للتنمية تُستخدم مفاهيمٌ مثل التقدم، والنمو الاقتصاديّ، والحداثة، والتجدّد، والديمقراطية، وبشكل عام تعني التنمية مجموعة واسعة من التغييرات الكمية والنوعية في الأنشطة الاقتصاديّة والسياسية والثقافية. فيما تعني من المنظور الدينيّ توفير

(1) عبد الواحد بن محمد آمدي، **غرر الحكم**، الحرف أ.

(2) المصدر نفسه، ص29.

(3) علاء الدين الهندي، **كنز العمال**، ج4، ص6.

(4) محمد بن حسن الحر العاملي، **وسائل الشيعة**، ج 12، ص49.

الأرضيّة للتقرّب إلى الله. ففي التنمية الإلهيّة يكون النظام الاجتماعي أقرب إلى التنمية بالقدر الذي يعمل لإيجاد الملكات والعواطف والدوافع لتوجيه المجتمع وهدايته باتجاه القوانين الإلهية. وفي ظل مثل هذا الوضع فإن اتجاه التكامل والرقي في المجتمع سوف يتمحور حول ترسيخ مبدأ الإيثار بدلاً من تنمية الربح الاقتصادي. وبالطبع فإن هذا التوجه لا يعني الرهبانية وترك الشؤون الدنيوية، بل إن وتيرة التنمية المادية تزداد شدة على أساس مثل هذا الدافع أيضاً، بحيث لدى دراسة المنتجات الاقتصاديّة للأئمة (ع) يمكن اكتشاف حجم العمران والإعمار الذي قاموا به أسوة بكلام الوحي: ﴿أَنشَأَكُم مِّنَ ٱلۡأَرۡضِ وَٱسۡتَعۡمَرَكُمۡ فِيهَا﴾[1]. فإعمار البساتين والأراضي الزراعية من قبل الإمام علي بن أبي طالب (ع) أو قيامه بحفر آبار وإيجاد بساتين النخيل المتعددة في أطراف المدينة والتي كان يضعها تحت تصرف المجتمع بوقفها، خطّيّاً بعد انتهاء العمل فيها فوراً وكانت تنفق وتستخدم من أجل تقدّم المجتمع الإسلاميّ ورفاهيته ـ، هو خير دليل على ذلك.

فدور النساء في التقدّم الاقتصاديّ للنظام الإلهيّ على مدى تاريخ الإسلام جدير بالاهتمام. فحضور امرأة مثل خديجة (ع) إلى جانب الرسول (ص)، والتي كانت من أكثر الأشخاص منزلة وكانت تتمتع بثروة اقتصادية في الجزيرة العربية والتي أنفقتها من أجل تنمية النظام الإسلامي، وهذا أمر لا يمكن إنكاره. ومن المؤشّرات الموضوعيّة لتأكيد هذه الحقيقة أنّ الإنتاج والرفاه الاقتصاديين يجب أن يكونا في خدمة

---

(1) سورة هود: الآية 61.

جميع أفراد المجتمع وتحت تصرُّفهم من أجل تقدّمهم ونموّهم باتجاه تحقيق أهداف النظام الإسلامي.

ومن هذا المنظور، فإن التنمية سوف تعني إيجاد أفق جديد باتجاه تكامل المجتمع الإنساني وتحسين العلاقات والبنى وتغيير المصلحة والفائدة على مستوى المجتمع، والتي سوف توفر أرضية التنمية السياسية والثقافية والاقتصادية على أساس مختلف بظهور أدوات مناسبة.

ومن وجهة النظر الإلهية، فإن الإنسان هو المتغير الأصليّ في أمر التنمية، وهو أكثر أهمية من متغيرات رأس المال والأدوات والتقنيات. ويمكن الكشف عن حاجات مشتركة لجميع البشر وتلبيتها من خلال الحاجات الفرديّة والاجتماعية. ومنها الحاجة إلى العدالةِ والأمن ما يؤدّي إلى السعي لإقامة علاقات مع المحيط.

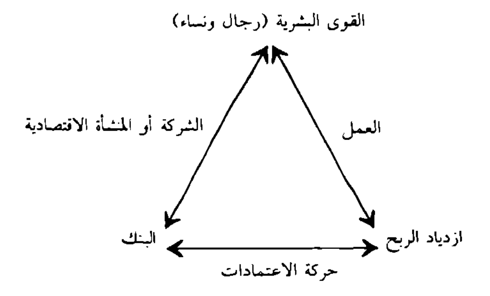
وفي هذه الحالة، ومن أجل وصول المجتمع إلى توازن دائم في مسار تكامله، فإن للقوى البشريّة دوراً محوريّاً في إنتاج الحاجة وإنتاج الأدوات وتلبية الحاجات (إن كانت فكريّة أو أدوات) وإن موقعها يوازي موقع رأس المال في النظام الرأسمالي المعاصر. ونظراً إلى تغيير الهدف في المنظور الإلهيّ فإن عملية توفير فرص العمل تأخذ طابعاً جديداً لتلبية الحاجات الإنسانيّة المشتركة (مثل العدالة).

ويتم اليوم إيضاح الحركة الاقتصاديّة لإيجاد عمل للنساء والرجال عن طريق معادلات معينة تشتمل على ثلاثة محاور:

الأول: المنشأة الاقتصاديّة أو العوامل التي تقوم بالاستثمار.

الثاني: البنك الذي يتولى تحريك الاعتمادات وتنظيم الربا.

الثالث: نموذج برنامج التنمية الذي يتولى التخطيط وسيطرة البنية الاقتصادية.



في نموذج البرنامج الذي يتخد من رأس المال محوراً له، فإن القوى البشريّة في عملية الإنتاج لها علاقة بالمراكز والمنشآت الاستثمارية المنتجة للعمل من جانب، ولها في الجانب الآخر علاقة بكيانٍ اسمه البنك. فالعلاقة الأولى تؤدّي إلى إيجاد فرص العمل والعلاقة الثانية تتوقف على تحقيق الربح وترتبط بالمصادر المالية للفرد. وفي الجانب الآخر فإن علاقة الشركة بالبنك ضرورية من أجل حركة الاعتمادات المالية.

ونظراً إلى أنّ مجموعة عناصر أي برنامج تتأثر وتؤثر بعضها في بعضها الآخر، وأن المتغير الأصليّ هو الأساس فإنّ المتغيرات غير المستقلة سوف تكون تابعة للمتغير الأصليّ بدرجات مختلفة، وحسب اتجاه هذا المتغير وهدفه. وبتغيير اتجاه المعادلات وتغيير النسب بين المتغيرات سوف توجد مفاهيم وتعاريف مختلفة بشكل منسجم مع المحور الأصلي. ونتيجة لهذه العمليّة فإن العلاقات الفردية والجماعية والاجتماعية وكذلك التغييرات الأساس في التنظيم سوف تسمح بالتخطيط وحركة العمليات الاقتصادية.

وتُقسم العوامل المؤثرة في برنامج التنمية إلى مجموعتين هما «متغيرات البرنامج» و«موضوعات البرنامج». أمّا موضوعات البرنامج فهي:

أ ـ الفاعلية (Function) أو السلوك والأداء التنفيذيّ المؤسّسي والفردي المتناسب مع النظام الاقتصادي.

ب ـ البنية (Structure) أو الأدوات والمؤسسة والهيكل المرتبط بالنظام الاقتصاديّ والتي تتولى مهمة تفعيل البرنامج وتنفيذه.

ج ـ التنمية (Development) أو البرنامج الذي أُعدّ لتحقيق هدف معين وهو يبين العلاقة بين العوامل الكمية والنوعية في النظام الاقتصادي.

وأمّا متغيرات البرنامج فهي عبارة عن:

أ ـ الموارد الطبيعية (Natural Resources): وتشتمل على جميع مصادر رأس المال والثروات الطبيعية في باطن الأرض والمناجم و...

ب ـ الموارد الآلية (Instrumental Resouces): وتشتمل على جميع المصادر والأدوات التقنية والبرمجيات.

ج ـ الموارد البشريّة (Human Resources): وتشتمل على جميع القوى البشريّة ورأس المال البشري للعمل والعلاقات الفردية والاجتماعية خلال عملية الإنتاج.

والجدير بالذكر، أنّ «تخصيص» كل متغير من المتغيرات سوف يعطي نتائج مختلفة حسب درجة تأثيره في أساس مبادئ النموذج في

برنامج التنمية الاقتصاديّة. وفي النماذج المتداولة للتنمية، فإن نمو رأس المال بشكل مستمر ومطرد يعتبر أهم عامل لتنمية المجتمعات ورخائها. ومن هنا، فإن السيطرة على الموارد الطبيعية يكون لها أولوية أكبر مقارنة بالموارد الآلية، وتكون لإدارة الموارد الآلية أولوية أكبر مقارنة بالموارد البشرية. وفي مثل هذا الوضع فإن القيم والأخلاق والتوجهات الإنسانيّة تتبلور تبعاً للموارد الاستراتيجية والإنتاج التكنولوجي.

موضوعات البرنامج / متغيرات البرنامج	التنمية	4	البنية	2	الفاعلية	1
الموارد البشريّة 4	تنمية الموارد البشرية	16	بنية الموارد البشرية	8	فاعلية الموارد البشرية	4
الموارد الآلية 2	تنمية الموارد الآلية	8	بنية الموارد الآلية	4	فاعلية الموارد الآلية	2
الموارد الطبيعية 1	تنيمة الموارد الطبيعية	4	بنية الموارد الطبيعية	2	فاعلية الموارد الطبيعية	1

جدول (1): مفاهيم المتغيرين المحوريّين في بلورة نموذج برنامج التنمية الاقتصاديّة الرأسمالية

وينتج من تفاعل الموضوعات مع متغيرات البرنامج تسعة مفاهيم محورية لكل منها مستويات قيمية مختلفة من حيث المبدأ في النظام الاقتصادي، أي أن رتبة موضوع الفاعلية هي (1)، ورتبة البنية (2)، ورتبة التنمية (4). ونظراً إلى أنّ مقدار (الفاعلية + البنية) يجب ألا يكون أكثر من مقدار التنمية، فقد اتخذ عاملاً كمياً (4) للتنمية بعين الاعتبار.

في الجدول (1) الخاص بالنظام الذي يتخذ من رأس المال محوراً، حُدِّدَت معامل كل من الأولويات بحسب أولوية الموارد الطبيعية والواسطية والبشرية. وبضربِ مصفوفةِ كل متغير من المتغيرات التسعة

للبرنامج بالموضوعات نحصل على مفاهيم محورية وفقاً لدرجة أهميتها بمقادير متباينة.

وعلى سبيل المثال، فإن أعلى الأولويات في النظام الذي يتخذ من رأس المال محوراً هو تنمية الموارد الطبيعية بمعامِل (16)، والذي هو حاصل ضرب الموارد الطبيعية (4) بالتنمية (4).

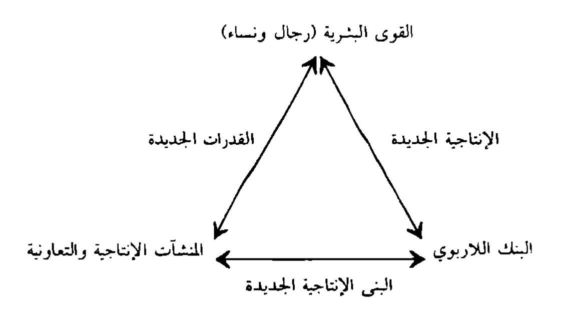
ومن جانب آخر، فإن أدنى الأولويات في مثل هذا النظام هو لفاعلية الموارد البشريّة بمعامِل (1) والذي هو ناجم من حاصل ضرب الموارد البشريّة (1) الفاعلية (1)[1]

وعلى الرغم من أن المعامِلات المأخوذة بالاعتبار تعود إلى المبادئ الفلسفية للنموذج، إلا أنه من الضروري هنا التذكير بأن مجموع معامِل المتغيرين الثانويين وهما (2) و(1) يجب ألا يكون أكثر من مقدار المتغير الأصليّ الذي هو بمعامِل (4) لكي يكون التوازن قائماً في تركيبة متغيرات النموذج في كافة الظروف.

في حال كانت علاقات النظام الديني تشكل أساس برنامج التنمية الاقتصاديّة، فإن تنمية المجتمع تعني العمل لتوفير الأمن، وإقامة العدالة، وتحقيق المشاركة الاجتماعية. فمهمة التنمية الاقتصاديّة في المجتمع الديني هي إيجاد علاقات السلطة والمعلومات والثروة وصياغتها في ضوء الموارد البشريّة والآلية والطبيعيّة (بصياغات ومقادير مختلفة).

(1) من الضروري التذكير بأن المعاملات 1 و2 و4 قد صُمِّمَت في ضوء المبادئ الفلسفية الخاصة بواضع نظريتها العلامة السيّد منير الدين الحسيني الهاشمي، ولا مجال هنا لإيضاحها.

في نموذج البرنامج الذي يتخذ من الدين محوراً، فإنّ القوى العاملة البشريّة في حركة الإنتاج لها علاقة من جانب بالمنشآت الإنتاجيّة على أساس من التعاون، ولها علاقة في الجانب الآخر مع البنك اللاربوي. وفي هذه الدورة فإن العلاقة الأولى تؤدي إلى زيادة القدرات الجديدة، ومنها فرص العمل. والعلاقة الثانية تؤدي إلى تحقيق الحد الأقصى من الإنتاجيّة خلال عملية الإنتاج. ومع ذلك فإن علاقة المنشآت الإنتاجيّة والبنك لا تتوقف على تدفق الاعتمادات فقط، فإن تدفق الاستثمارات يوفر أرضيّة إيجاد بنى إنتاجية جديدة.



ونظراً إلى المسار المذكور في النموذج المقترح فإن محاور البرنامج حسب ترتيب الأولويات وتأثيراتها ثلاثة:

أ ـ لموارد البشرية.

ب ـ الموارد الآليّة.

ج ـ الموارد الطبيعية.

في هذا التصنيف عُيِّنَت الموارد الطبيعية والواسطية واستُخدِمت تبعاً

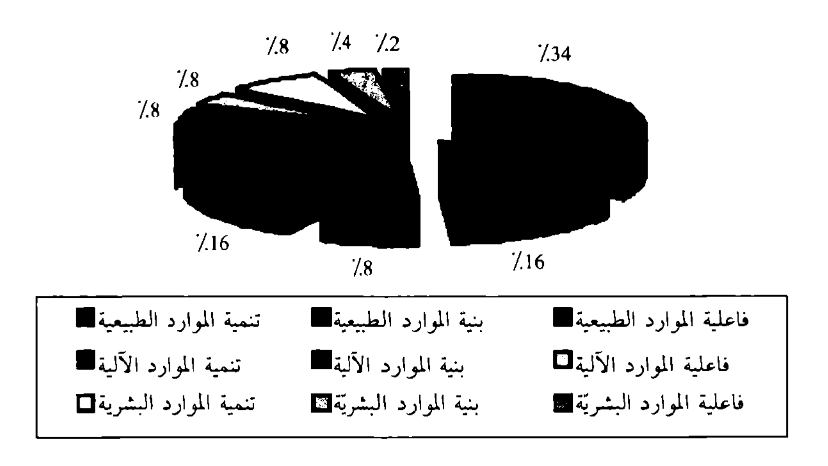
للموارد البشريّة في برنامج التنمية الاقتصادية. فالحاجات الفردية وعلى نقيض النظام المادي تتبع الحاجات الاجتماعية. وفي هذه الحالة، فإن عنصر الأخلاق هو الذي يقوم بتوجيه الحاجات الآلية والطبيعية، وكذلك يعين نوع هذه الحاجات وطبيعتها وحجمها، في حين في نظام التنمية الرأسمالية، فإن رأس المال والأدوات والآلات هي من يعيِّن الأخلاق الاجتماعيّة، وهي العامل الأصليّ لخلق الحاجات الفرديّة.

موضوعات البرنامج / متغيرات البرنامج	التنمية	4	البنية	2	الفاعلية	1
الموارد البشريّة 4	تنمية الموارد البشرية	16	بنية الموارد البشرية	8	فاعلية الموارد البشرية	4
الموارد الآلية 2	تنمية الموارد الآلية	8	بنية الموارد الآلية	4	فاعلية الموارد الآلية	2
الموارد الطبيعية 1	تنيمة الموارد الطبيعية	4	بنية الموارد الطبيعية	2	فاعلية الموارد الطبيعية	1

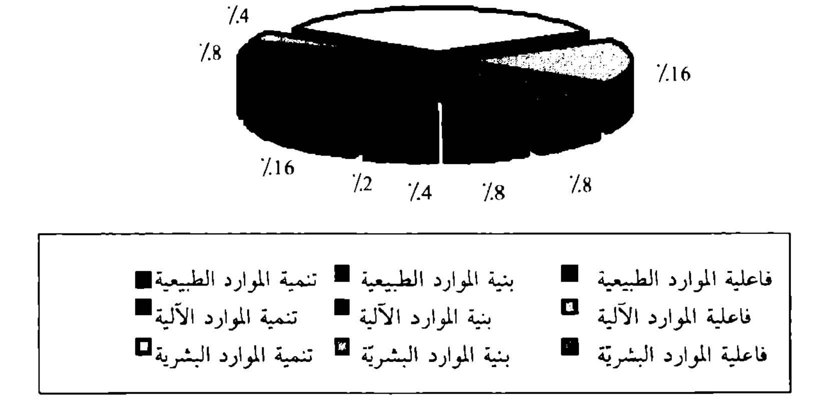
جدول (2): مفاهيم المتغيرين المحوريّين في بلورة نموذج برنامج التنمية الدينية

وفقاً للجدولين (1) و(2) فقد تمت مقارنة حصة تأثير المتغيرات التسعة الأصلية في النظامين، النظام الذي يتخذ من رأس المال محوراً له والنظام الذي يتخذ من الدين محوراً له، مع الأخذ بالاعتبار مقدار وأولوية كل مفهوم وأولويّته في النظام في الشكلين (1) و(2). فإذا استُعين في معادلات برامج التنمية بموقع كل مفهوم من هذه المفاهيم حسب مقداره وأهميته ودرجة تأثير كل متغير من هذه المتغيرات في المتغيرات الأخرى للبرنامج، فإن حركة الدورة الاقتصاديّة تأخذ شكلاً آخر. فاختلاف جداول المتغيرين المحوريين في بلورة برنامج التنمية الاقتصاديّة الدينية عن برنامج التنمية الرأسماليّة يعود أيضاً إلى الاختلاف في الأولويات.

الشكل(1): نسب المتغيّرات الأصليّة في برنامج التنمية الرأسماليّة



الشكل(2): نسب المتغيرات الأصلية في برنامج التنمية الدينية



مع دراسة حصة تأثير المفاهيم المحورية في كلا البرنامجين الرأسمالي والديني سوف يتّضح اختلاف عمل النساء وكذلك مكانتهن في الإنتاج.

في برنامج التنمية الرأسمالية، تأثير تنمية الموارد الطبيعية سوف يكون (34) بالمئة، وتأثير تنمية الموارد الآلية هو (16) بالمئة، وتأثير تنمية الموارد البشريّة هو (8) بالمئة، وفي البرنامج ككل تأثير تنمية الموارد الطبيعية والرأسمالية (بما في ذلك الموضوعات التنموية والبنيوية وفاعليتها) يكون (58) بالمئة، وتأثير تنمية الموارد الآلية هو (28) بالمئة، وتأثير تنمية الموارد البشريّة يكون (14) بالمئة. في حين أنّه في برنامج التنمية الدينية فإن تأثير تنمية الموارد الطبيعية هو (8) بالمئة، وتأثير تنمية الموارد البشريّة هو (34) بالمئة، وفي البرنامج ككل فإن تأثير تنمية الموارد البشريّة (بما في ذلك الموضوعات التنموية والبنيوية وفاعليتها) يكون (58) بالمئة، وتأثير تنمية الموارد الطبيعية هو (14) بالمئة. كما أنّ مفاهيم المتغيرين اللَّذيْن لهما في الجدول معامِلات كمية متساوية يؤخذان بعين الاعتبار في جهاز المعامِلات الرياضية بمعامِلات متساوية وبالمستوى نفسه. ومن بين ذلك فإن تنمية الموارد الآلية وبنية الموارد الطبيعية بمعامل (8)، وتنمية الموارد البشريّة وبنية الموارد الآلية وفاعلية الموارد الطبيعية بمعامل(8)، وتنمية الموارد البشريّة وبنية الموارد الآلية وفاعلية الموارد الطبيعية بمعامل (4)، تصبح متساوية في الحسابات في نظام التنمية الرأسمالية. وعلى سبيل المثال فإنّ أداء التكنولوجيا سوف يكون له موقع متساوٍ لتنمية الموارد البشريّة في جهاز المعاملات. في حين إن فاعلية الموارد البشريّة والتي هي في الواقع أداء القوى العاملة سيكون لها الموقع والمعامِل نفسها مع تنمية الموارد الرأسماليّة في جهاز معادلات نظام التنمية

الاقتصاديّة الديني. وبعبارة أخرى: إن أدنى فاعلية للموارد البشريّة يتساوى مع أعلى التغييرات الرأسمالية.

وفي الحقيقة إن حضور القوى العاملة النسائيّة وتأثيرها في النظام الرأسمالي، والتي تشكل جزءاً من الموارد البشريّة، ليس له دور أساس في علاقات النظام وأبعاده. ويُعرَّف موقع هذه القوى عن طريق نمو الموارد الطبيعية والرأسمالية فقط. في حين إنه في برنامج التنمية الدينية، يتم إيضاح بنية الموارد الرأسماليّة والأدوات والتكنولوجيا تبعاً للقوى البشريّة وكذلك تبعاً لنموّها وازدياد فاعليتها الإنتاجية.

ومن هنا، فإن تغيير توجّهات برنامج التنمية وفرضياته، والذي يقدم تعاريف وتنظيمات وتخصيصات مختلفة من الحاجة في عملية الإنتاج والتوزيع والاستهلاك على أساس «الدين»، سوف يقدم تبعاً لذلك تعريفاً وموقعاً لمشاركة النساء في المجالات الاقتصاديّة، وتعزيز أدائهن في مناخ آخر.

ومن هنا، فإن تعيين موقع النساء وطبيعة حضورهن في الأنشطة الاقتصاديّة ومنها العمل خارج المنزل، وإيضاح الدور الاجتماعي للمرأة المسلمة في سياق تنمية النظام الإسلامي هو أمر غير ممكن في مناخ التنمية الرأسمالي. وعلى هذا الأساس فإن الاقتراحات التي تقدم في هذا المجال هي في حدها الأقصى الآليات نفسها التي تقترحها المنظمات الدولية. وإذا حصل السعي لتصميم المناخ النظري على أساس المبادئ الدينية في مختلف المجالات ومنها المجال الاقتصاديّ والمضي بذلك إلى مرحلة التطبيق العملي، فإنّه سوف يكون من الممكن دراسة هذا الموقع.

وبذلك، فإن التنمية الاقتصاديّة المستدامة في النظام الرأسمالي تدور

حول محور الفرضية الأصلية لنموذج البرنامج أو الزيادة المطردة لرأس المال والموارد المادية. ومن هنا، لا يمكن بيان موقع النساء وطرح حقول جديدة لحضورهن في المجالات الاقتصاديّة من منظور ديني بإصدار التعليمات والقوانين وإدخال بعض التقاليد والطقوس الإسلامية والدينية إلى مجال الاقتصاد، وبشكل خاص عمل المرأة.

وفي الختام، لا شك في أن أي نظام فكري يمكنه أن يتفوق على نظام معاكس في ما إذا قدّم خيارات أكثر دقة وتعقيداً، وفي ما إذا استفاد من الظروف والإمكانيات التاريخية وأظهر قدرة على الحضور في عالم الواقع.

المصادر الفارسية والعربيّة :

1 ـ أبو القاسم پاينده، **نهج الفصاحة**، ط 2، بدرقه جاويدان، طهران، 1376هـ.ش.

2 ـ أحمد رهنمايى، **غرب شناسى: سيرى در تحولات فرهنگى سياسى غرب، از يونان تا پايان هزاره دوم**، مؤسسه آموزشى وپژوهشى امام خمينى، ط1، قم، 1383هـ.ش.

3 ـ گوردن چايلد، **سير تاريخ**، ترجمة احمد بهمنش، دانشگاه تهران، مؤسسه انتشارات وچاپ، تهران، 1346 هـ.ش.

4 ـ الحسن بن الفضل الطبرسي، **مكارم الأخلاق**، دار الحوراء، بيروت، 1408هـ.ق.

5 ـ حميرا مشير زاده، **از جنبش تا نظريه اجتماعى: تاريخ دو قرن فمينيسم**، نشر وپژوهش شيرازه، ط 3، طهران، 1385 هـ.ش.

6 ـ دفتر پژوهش هاى فرهنگى وابسته به مركز فرهنگى سينمايى، **حيات اجتماعى زن در تاريخ ايران**، ج 1، دفتر أوّل، قبل از اسلام .

7 ـ ديفيد كلمن وفورد نيكسون، اقتصاد شناسى توسعه نيافتگى، ترجمة غلامرضا آزاد (ارمكى)، مؤسسه انتشاراتى وفرهنگى واثقى، 1378 هـ.ش.

8 ـ سعيد نفيسى، **تاريخ اجتماعى ايران**، اساطير، چ أوّل، طهران، 1384هـ.ش.

9 ـ عبد العظيم رضايى، **سرشت وسيرت ايرانيان باستان**، ط 1، دُر، طهران، 1381هـ.ش.

10 ـ علاء الدين الهندي، **كنز العمال**، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1413 هـ.ق.

11 ـ كيت گريفين، **راهبردهاى توسعه اقتصادى**، ترجمه حسين راغفر ومحمد حسين هاشمى، نشر نى، 1382هـ.ش.

12 ـ محمد باقر المجلسي، **بحار الأنوار**، دار الكتب الإسلامية، ط 4، تهران، 1362هـ.ش.

13ـ محمد بن الحسن الحر العاملي، **وسائل الشيعة إلى تحصيل مسائل الشريعة**، مؤسسة آل البيت لإحياء التراث، قم، 1416 هـ.ق.

14ـ محمود توسلی، **توسعه اقتصادی**، سازمان مطالعه و تدوين كتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، تهران، 1382هـ.ش.

15ـ مرتضی راوندی، **تاريخ اجتماعی ايران**، نگاه، تهران، ط 3، 1386هـ.ش.

16ـ مصطفى سليمى فر، **اقتصاد توسعه**، انتشارات موحد، 1382هـ.ش.

17ـ ويل دورانت، **تاريخ تمدّن**، (المجلّد الأوّل مشرق زمين گاهواره تمدن) ترجمة أحمد آرام، ع. پاشائی، امير حسين آريان پور، شركت انتشارات علمی وفرهنگی، ط 5، طهران، 1376هـ.ش.

18ـ ويل دورانت، **تاريخ تمدّن**، (المجلّد التاسع عصر فولتير)، ترجمه سهيل آذري، شركت انتشارات علمی وفرهنگي، چ چهارم، تهران، 1374هـ.ش.

19ـ ويل دورانت، **تاريخ تمدّن**، (المجلّد الثالث عصر قيصر والمسيح) ترجمة حميد عنايت وپرويز داريوش وعلي أصغر سروش، شركت انتشارات علمی وفرهنگی، ط 5، طهران، 1376هـ.ش.

20ـ ويل دورانت، **تاريخ تمدّن**، (المجلد الثاني تاريخ اليونان)، ترجمة امير حسين آريان پور، فتح الله مجتبايی وهوشنگ پير نظر، شركت انتشارات علمی وفرهنگی، ط 5، طهران، 1376هـ.ش.

المصادر الإنكليزيّة:

1- A. Witz, «Women and Work», In Robinson and Robinson, Op. Cit.

2- A. Oakley, **Subject Women**, New York, Pearsall Books, 1981.

3- Wollston Craft. M, «The Vindictation of Rights of Women», New Dehli: Deep & Deep.

4- John Stuart Mill, «**A Subjection of The Women**», in Three Essays by J. S. Mill, Oxford University Press, 1966.

عمل المرأة في إيران
دراسة حالة

ليلى سادات زعفرانتشي[1]

مقدمة

إن التنمية الاقتصاديّة في الوقت الحاضر هي أكثر من أن تكون قفزات مالية متقطعة. فرأس المال البشري هو بمثابة الاحتياطي الأكثر قيمة بالنسبة إلى أيّ شعب وهو يقوم بدور كبير جداً في النمو المثمر في المجالات الاجتماعيّة والثقافية والاقتصادية للمجتمعات. فمن ضرورات تطور الشعوب ورقيها وتجددها الشعورُ بالانسجام والمواكبة في المساهمة في نمو بلدانها وتطورها. ومن هذا المنظور، فإن أخذ مختلف الشرائح وخاصة النساء بعين الاعتبار في وضع السياسات الكلية للنظام الاقتصاديّ ورسم توجهاتها، يتطلب اهتماماً خاصاً. فالتجربة العالمية قد بينت أنّ مجرد إطلاق شعار مشاركة النساء في الأنشطة الاجتماعيّة

---

(1) ماجستير في التخطيط والتنمية الاقتصادية في مستوى الهيئة التدريسية، عضو فريق دراسة القضايا النسائية في معهد أبحاث العلوم الإنسانية والدراسات الثقافية.

والاقتصادية على أساس أنهن يشكّلن نصف المجتمع، هو نظرة سطحية إلى موضوع حضور المرأة في مجال الأنشطة الاجتماعيّة والاقتصادية. فتجاهل توفير الأرضية الثقافية والبنى التحتية اللازمة، له تبعاته وهو يعرض أحياناً رأس المال البشري في عملية التنمية للخطر. وفي أعقاب وصول وتيرة تعليم المرأة إلى ذروتها، خاصة خلال الأعوام التي تلت انتصار الثورة الإسلامية، شهدت إيران ازدياداً في عدد المتخصصات الراغبات في الدخول إلى سوق العمل؛ إذ إن هذا المنحى التصاعدي في ازدياد عدد المتخصصات، والموجة المتسارعة لعرض القوى العاملة النسائيّة من دون اتخاذ إجراءات حقوقية وقانونية ناظمة لذلك، وقلة فرص العمل المناسبة، مضافاً إلى الفراغ الموجود في الإجراءات المطلوبة في المجال الثقافي، والأهمّ من ذلك كلّه عدم الدقة في رسم آفاق صحيحة لآليات حضور المرأة في الأنشطة الاقتصادية، كل هذه الأمور تتطلب مزيداً من الدقة لدى وضع السياسات الكلية للبلاد في هذا المجال.

تسعى هذه الدراسة لتناول الوضع الحالي لعمل المرأة والتطرق إلى الآليّات المستخدمة في مجال وضع السياسات الخاصّة بهذه الشريحة في إيران، من خلال الإشارة إلى الخلفية التاريخيّة لحضور المرأة في سوق العمل ومراجعة النظريّات الاقتصاديّة الشائعة في مجال عمل المرأة المأجور.

1 ـ الخلفية التاريخيّة لدخول المرأة سوق العمل

كان إنتاج المصانع قبل الحقبة الصناعيّة يعتمد على القدرات الجسدية للرجال، وكانت إنتاجيّتهم في مستوى أعلى في المجال العام.

علماً أن الإيمان بالمرأة المثالية ربة البيت كان راسخاً بقوّة بين الطبقات العليا من المجتمع؛ ذلك لأن هذه الطبقات كانت تعتقد أنّ الإنتاج المنزلي للنساء والمناخ الهادئ والآمن للبيت يزيدان من قدرة إنتاجية الرجال الذين هم أدوات الإنتاج الاقتصاديّ في «المجال العام».[1] وعلى الرغم من أنّ فكرة الاستفادة من الرجال في المجال العام وطرح ضرورة بقاء المرأة في المنزل Domesticity استطاعت أن تلقى التأييد من جانب الطبقات الاجتماعية العليا، إلا أنها فشلت في أن تكسب الطبقة المتوسطة إلى جانبها. وإلى ما قبل ظهور موجة حضور المرأة في سوق العمل، كان للعمل في المنزل ورعاية الأطفال أو نوبة العمل الثانية في المنزل من دون أجر، قيمة تعادل الأعمال المأجورة. وكان الفكر المهيمن للطبقات العليا والمتوسطة يعتبر الطهارة والتقوى ووجود النساء في المجال الخاص بمثابة نهج علمي مؤثر[2].

وبالنسبة إلى النظام الرأسمالي فإن بقاء النساء في البيت وبالتالي نشر الأفكار المؤيدة لهذا التوجّه، لم يكن يعني أنّ هذه الفكرة لم تكن لها تبعات سلبية، ولا تتناقض مع الحقائق الموضوعيّة، وأنها سوف تنسجم دائماً مع المبادئ الرأسمالية. فالتنمية الرأسماليّة كانت تتطلب زيادة القوى العاملة ورخْصِها وتوفرها بكثرة، ولذلك فإن إقصاء نصف السكان عن سوق العمل، وذلك في القرن التاسع عشر بالذات في وقت كان الاقتصاد بدأ ينمو ويزدهر، لم يكن لصالح الرأسمالية. وفي أعقاب هذا الحدث، وعلى رغم القبول بمبدأ بقاء المرأة في البيت، فإن المجتمع الرأسمالي

---

(1) Cf. Epstein, **Perceptive Pistincitions: sex, Gender and Social Order**, 1988 & Rowbotham, 1972.

(2) Cf., Chatherine Beecher, **Atreatise on Domestic Economy**, 1841 & Richard 1915.

سار في طريق آخر وفقاً لمتطلباته الاقتصاديّة والاجتماعية. وفي هذه المرحلة فإنّ عبارة «الطبيعة البشرية الشاملة والحيادية» أصبحت موضع سؤال. وأصبحت عبارتا «الرجولة» و«الأنوثة» هما اللتان تحدّدان تجارب النساء. واعتبرت «القدرة البشرية» أكثر فاعلية في تحديد مكانة النساء مقارنة بعبارة «الطبيعة البشرية».

ومع انتشار فكرة الربح الفردي أكثر فأكثر بدلاً من المنفعة الجماعيّة، وتضخيم الربح المادي، ومسايرة النساء باعتبارهن شريحة واسعة من المجتمع، فإن هذه الفكرة وفرت الأرضية لمشروع دخول النساء إلى سوق العمل؛ وذلك بمهاجمة عمل المرأة المنزلي ودورها الأمومي تحت ذريعة أنّ هذه العمليّة هي مسار تقليدي وغير طبيعي بالضرورة. وفي هذه المرحلة من التنمية الصناعية، كانت المعامل بحاجة فقط إلى تدفق مستمر للعمال غير المدربين أو بدرجة محدودة من التدريب، وإن عدد العمّال كان يشكل المسألة المهمّة الوحيدة بالنسبة إليها فقط. ومن هنا، توفرت الأرضية لحضور النساء في حركة رأس المال. وإلى ما قبل ذلك فإن فصل المجال الشخصي عن المجال العامّ، على أساس الجنوسة على خلفية العلاقات والهويات، كان له تبعات عميقة. وكان دور النساء كشريحة اجتماعية ـ بمفهومها ما قبل الرأسماليّ ـ أساساً في القرارات والإجراءات العامّة، وكان لعملهن قيمة عمل الرجال نفسها. ولكن مع حصول هذه التغييرات، دُفعت النساء إلى المجال الخاص أو العائلي؛ إذ إنّ العمل داخل المنزل لم يعتبر عملاً؛ لأنه لم يكن عملاً ربحياً والمرأة التي كانت تعمل في البيت كانت مجرد ربة بيت. وكان الرجل يعتبر وحده معيلاً للأسرة[1].

---

(1) حميرا مشيرزاده، **از جنبش تا نظريه اجتماعى، تاريخ دو قرن فمنيسم**، ص25.

فدخول النساء إلى سوق العمل وانفصالهنّ عن العمل في البيت قد حصلا في وقت كن يفتقرن إلى رأس المال البشري الّلازم وتجربة الحضور في العمل المأجور.

ونتيجة لهذا النقص، فإن نظرة أرباب العمل إلى أداء النساء في سوق العمل، أصبحت نظرة تمييزيّة تماماً. وفي الحقيقة فإنّ النساء دخلن إلى سوق العمل النسائي في مرحلة كان المجتمع الرأسماليّ يعاني من غليان شديد في عدد العمّال غير الماهرين بأجور زهيدة. فعدد العمّال في الخطّ الإنتاجيّ كان العنصر الوحيد المفيد من أجل خفض نفقات الإنتاج وليس نوعية العمّال المتخصصين. وفي الجانب الآخر، فإن عرض القوى العاملة النسائيّة في سوق العمل أدى بشكل غير مباشر إلى إيجاد توازن في أجور العمل المأجور للرجال أيضاً. ومن هذا المنظور فإن النساء كن يشكلن جزءاً من الجيش الجاهز للعمل. وهو جيش كان أكثر طاعة والتزاماً ويمكن التحكم به بدرجة أكبر. فهذه العمليّة هي تأكيد آخر على أن دخول النساء في مجال العمل المأجور في ظل النظام الرأسمالي، كان بالدرجة الأولى تحت وطأة الظروف وليس على أساس خيارات ورغبات شخصية بحتة من جانب النساء والتي كان لهنّ دورٌ أقلّ في هذا المجال وهو ما أدى إلى إيجاد سوق عمل ثانويّة وتمييز جنوسي في سوق العمل Sexism.

ومع استمرار التقدم والتطور الصناعيّ وانتشار الحياة المدينية، فإن الحاجة إلى القوى العاملة الماهرة والمتخصصة قد أثرت مرة أخرى في تقييم حق الدراسة، وأصبح تطوير التعليم في المرحلتين الابتدائية والثانوية أحد أهمّ الأهداف الكبرى خلال القرن التاسع عشر. وفي البداية كان تعليم البنات على نطاق ضيق سواء من الناحية الاجتماعيّة أم من حيث المضمون. إلّا أن هذا التعليم ضيّق النطاق كان مع ذلك مؤثراً

أيضاً في المطالبة بتغيير الوضع الموجود. وكنتيجة لذلك، فإن الطريق أصبح يتمهد تدريجياً أمام النساء للدراسات العليا مضافاً إلى رفع مستوى التعليم الابتدائي بالنسبة إلى البنات، والذي أصبح في مستوى التعليم الابتدائي للبنين. وبدأت مؤسسات التعليم العالي تستقبل تدريجياً النساء في جامعات منفصلة في البداية، ومن ثَمّ في الجامعات المخصصة للرجال. وبالتالي فإن عدد النساء المتعلمات قد ازداد بشكل غير مسبوق نتيجة إلى حاجة المجتمع الرأسمالي وكذلك نتيجة لضغوط النساء في هذا المجال. وفي أمريكا وحدها، كان ثمة أكثر من (2500) امرأة تحمل الإجازة الجامعيّة في عقد الثمانينيّات من القرن التاسع عشر، ووصل هذا العدد إلى خمسة آلاف بعد عامين من ذلك[1]. وبعد عشرة أعوام، أي في عام 1900، فإن (85) ألف امرأة كن قد تسجَّلْنَ في الجامعات، وهذا العدد بلغ (250) ألف امرأة في عام (1920)[2].

وفي العامين 1900 و1910 كان (20) بالمئة من إجماليّ خريجي الجامعات من النساء. وكانت نسبة النساء اللاتي يحملن شهادة أعلى من البكالوريوس ستة بالمئة في العام 1900 ووصلت إلى (15) بالمئة في عام 1920[3].

فتخلُّف النساء في الحقبة ما قبل الصناعيّة عن عملية تكامل المجتمع وتنميته، أصبح ذريعة لجهود حثيثة من جانب المطالبين بحقوق المرأة. وعلى خلفية أنّ المسألة الأساس بالنسبة إلى النساء هي عدم حصولهن

---

(1) E. Flexner, "**Century of Struggle**", in: The Women's Right Movement in The United States, Cambridge, Belknap, press of Harvard University, p 178.

(2) R. Rapp & Ross E., **The Twenties Blacklash: Compulsory Heterosexuality The Consumer Family and The Waning of Feminism**, p 94.

(3) D. Reisehe, **Women and Society**, p 64-66.

على مصادر مالية لتحقيق استقلالهن واتخاذهن القرارات في المجالين العائلي والاجتماعي، فإن المواضيع التي طرحت في مجال الحضور الاقتصاديّ للنساء أدت إلى التحريض على ازدياد الحضور الكمي للنساء في الأعمال الاقتصاديّة مضافاً إلى أنّها وجدت طريقها إلى النظريّات الاقتصاديّة الجديدة أيضاً.

وحصل نتيجة لذلك، تجاهل قيمة الأنشطة المنزليّة للنساء في إجماليّ الإنتاج الوطني، إلى جانب تشجيعهن على المشاركة الاقتصاديّة في سوق العمل. وبادرت الدول إلى تقديم بيانات وإحصائيات حول المشاركة القصوى للنساء في سوق العمل على غرار الرجال .

2 ـ الحركات النسائيّة وتوفير الأرضية لحضور المرأة في العمل السوقي

حاز موضوع كيفية دخول المرأة إلى المجال الاجتماعي وانتقالهن من المحيط العائلي الخاص إلى المجال العام اهتمامَ الكثير من علماء الاجتماع الاشتراكيين حتى خلال الحقبة التي سبقت بلوغ الموجة الأولى للحركات النسائيّة ذروتها [1] . وبشكل عام فإن كافة الحركات النسائيّة ذات التوجّهات الليبرالية والماركسية والراديكالية، تعتقد، نتيجة لتأثرها بأفكار أشخاص مؤثرين مثل جغر وروتنبرغ .Rothenberg وتانغ Tong وبارت[2] ووالبي Walby، أنّ فصل أدوار النساء في البنى الاجتماعيّة التي تخضع لسيطرة الرجال اتخذ شكلاً أبدياً .

---

(1) Cf., Gilman, **Women and Economies: A Study of The Economic Relation Between Men and Women as A Factor in Social**, 1898.

(2) Michele Barret, **Women's Oppression Today: Problems in Marxist Feminist Analysis**, 1980.

وممّا تميّزت به الموجة الأولى للحركات النسائيّة النابعة من الفلسفة الليبرالية هو بدءُ الصراع حول دراسة النساء وتعليمهنّ بهدف إخراجهن من المجال الخاص إلى المجال العام. وقد صدر في عام 1972 كتاب بعنوان **«الدفاع عن حقوق النساء»** Vindication of The Right of Women لولستن كرافت[1]. وقد اعتبرت كرافت أنّ المسألة الأصلية للنساء تعود إلى تعريف الأدوار الاجتماعيّة تعتقد أنّه للخروج من هذا الوضع غير المناسب، يجب الاهتمام بشكل جاد بموضوع التعليم على أنه المسألة الأساس. ومن بين الكتب التي صدرت في القرن التاسع عشر دفاعاً عن النساء يمكن الإشارة إلى كتاب **«المرأة في القرن التاسع عشر»** Women in The 19th century لمارغرت فولر Margaret Fuller. فقد اعتبر فريق آخر من المدافعين عن حقوق المرأة مع بلوغ الموجة الأولى من الحركات النسائيّة إلى ذروتها أنّ نشاطات المرأة في مجال الأمومة هي بمثابة قيود تقلص فرصها في مجال الاستقلال الاقتصاديّ والمساواة مع الرجال في المجال العام. وكان هذا الفريق يعتقد أنّ عمل المرأة غير المأجور في المنزل ووظيفتها في مجال الأمومة كانا سببين في انعدام المساواة الاجتماعية[2].

ومع بداية الثورة الروسيّة، فإن الكثير من الأهداف الاقتصاديّة التي كانت الحركات النسائيّة تسعى إلى الوصول إليها قد تحققت من دون أي صراع. فالانسجام الإيديولوجي الذي كان موجوداً بين أفكار الموجة الأولى من الحركات النسائيّة مع أهداف الشيوعية، أدى إلى ظهور موجة

---

(1) Mary Wollstonecraft, **Class Attitudes and Professionalism** (1759 - 1797).

(2) Cf., Ellen key, **The Century of The Child**, 1909.

جديدة مضادة لتوجهات هذه الحركات في الغرب بسبب انسجامها الإيديولوجي مع الثورة الروسية، إذ أدى ذلك إلى تضاؤل الحركات النسوية في الغرب خلال الفترة من عام 1920 إلى العام 1960.

وقد كان اندلاع الحرب العالمية الثانية من بين العوامل المؤثرة في فقدِ الحركات النسائيّة بريقها؛ لأنه في ظل الأوضاع المتأزمة للحرب فإن أموراً عاطفية مثل الحركات النسائيّة فقدت بريقها بشدة. وتمت دعوة النساء إلى العمل في الحربين العالميّتين لسد الفراغ الذي تركه التحاق الرجال بالقوات المسلحة. وقد حل الرجال محل النساء في العمل مرة أخرى بعد الحرب العالمية الأولى؛ ولكن بعد الحرب العالمية الثانية، لم يحصل الاستبدال بشكل دقيق إلى درجة كبيرة؛ إذ إن هذا الأمر مهد الأرضية لظهور الموجة الثانية من الحركات النسائيّة بعد ركود استمر (40) عاماً، وهي موجة مستمرة إلى عصرنا الراهن .

وحَوْلَ النظرة السلبية إلى العمل المنزلي للنساء؛ لأنه يشكّل عقبة تعترض سبيل تقدُّمهن الاقتصاديّ، فإنّه يمكن فصل النظريّات النسائيّة ـ الاقتصاديّة بعضها عن بعضها الآخر بهذا الخصوص.

فالحركات النسائيّة الليبرالية تنتقد الأعمال المنزليّة غير المأجورة، وتعتقد أنّ هذا الأمر يؤدي إلى تبعية النساء للرجال ويجعلهن أقلّ مكانة ومنزلة [1]. ووفقاً لنظريات الحركات النسائيّة الماركسية فإنّ العمل المنزلي هو جزء من النموذج الإقطاعي العائلي الذي يفرض القوّة

(1) Cf., Betty friendan, **The Femine Mystique**, 1963.

الإقطاعية للرجال على النساء العاملات[1]. وبقية الحركات النسائيّة الماركسية تعتبر أيضاً العمل المنزلي للنساء جزءاً من عملية إعادة إنتاج النظام الرأسمالي من جديد[2].

ووفقاً لهذه الرؤية، فإن عدم دفع الأجر للمرأة لقاء الإنجاب يؤدي إلى زيادة أرباح النظام الرأسمالي. وتعتقد الحركات النسائيّة الماركسية أنّ تقسيماً جنسانياً قد حصل للعمل الإنتاجي والإنجاب أدى إلى عدم المساواة بين النساء والرجال واستغلال النظام الرأسمالي للعمل غير المأجور للنساء[3].

فمن القضايا الفلسفية المرتبطة بموضوع عمل النساء بعد الموجة الثانية من الحركات النسائيّة، كيفية الفصل بين العمل المنزلي لهنّ وأوقات فراغهن. فتربية الأطفال التي هي بمثابة جزء من أنشطة أوقات الفراغ هي في حد ذاتها مسألة قيمة ولا يوجد فيها أي استغلال[4]. إلا أنه في المواضيع الاقتصاديّة فإن جزءاً من أوقات الفراغ الضروري للنمو الجسدي والنفسي للأطفال يندرج فقط في هذا السياق. ومن هنا، ومن خلال هذه النظرة الاستغلالية النسائية، فإن مقارنة ساعات عمل النساء بمقدار الوقت الذي يصرفه أزواجهنّ في هذا النشاط يمكن أن تشكّل مسوِّغاً لعدم استفادة النساء من هذه الأوقات في العمل المأجور.

---

(1) Cf., Margaret Beneston, **The Political Economy of Women's Liberation**. Monthly Review, 1969, fox,"Hidden in The Household: Women's Domestic Labur under Capitalism", Torento: The Women's Press, 1980.

(2) Sylvia Federici, **Wages Against House Work**, p.164-187.

(3) Cf., Dalla Costa, **The Power of Women and The Subversion of the Community, Silvia Federici**, Wages Against House Work, p 187-194.

(4) Ann Ferguson, **Women, Care and The Public Good, Adia Logue**, p 95-108.

ومن الأمور التي حصلت بخصوص عمل المرأة بعد الموجة الثانية من الحركات النسائيّة هو أن الحدود بين العمل وأوقات الفراغ قد تغيّرت جراء التطورات الثقافية ومن خلال عملية تاريخية؛ بحيث لم يكن يوجد مجالٌ محدَّدٌ ليكون باستطاعة المرأة أن تحدد بصراحة ما إذا كان النشاط الذي تمارسه عملاً أم لا.

وقد بدأت الحركات النسائيّة الراديكالية نشاطها منذ عقد الستينات فما بعد. وقدمت شولاميت فايرستون[1] في كتاب بعنوان «**ديالكتيك الجنس**»[2] أول تفسير أساس ومنظم عن الحركات النسائيّة الراديكالية. وحسب اعتقادها «إن الطبقة الجنسانية معقدة إلى درجة لا يمكن رؤيتها». وتعتقد الحركات النسائيّة الراديكالية أنّ «الإنجاب» هو جزء من عمل النساء الكامن تحت جميع الأنظمة الاقتصاديّة الإنتاجيّة وأنّ الرجال يستغلّون عمل الإنجاب للنساء[3].

يعتقد رواد دمج هذه الفرضية النسائيّة ـ الراديكالية مع النظريّات الماركسية المستقبلية أنّ عمل النساء ذا الطبيعة والحاجات الإنسانيّة قد ربطهن بالرجال بأساليب مختلفة توفر إمكانية نقل تجربة أقلّ وأكثر شمولاً للأداءات الاجتماعية[4]. إلّا أنّ بعض أنصار الحركة النسائيّة المعاصرين، الذين ينتقدون التغييرات أو الدوام الثاني من الأنشطة المنزليّة من دون أجر، يؤكدون أنّ عدداً كبيراً من النساءِ يتزايد باطراد

(1) Shulamith Firestone.

(2) **The Dialectic of sex**.

(3) Cf., Christine Delphy, "**Close to Home: A Materialist Analysis of Women's Oppression**", Lisa, Leghorn and Katherine Parker, Women's Worth: Sexual Economic and The World of Women & Rich,"Compulsory Heterosexuality and Lesbain Existance", signs, p3.

(4) Dorothy Smith, **Women's Perspective as A Radical Critique of sociology**, p. 1-13.

ويعتبرون الأعمال المنزليّة «عملاً»[1]. ويزعم هؤلاء، آخر الأمر، أنّ تربية الأطفال والعناية بالمسنين توجدان نوعاً من السلع العامة، وأنّ هذا النشاط يعتبر، بشكل واضح، «عملاً»، وأنّ ألأفراد الذين يقومون بهذه الواجبات، ومن بينهم النساء، يجب أن يُدعموا بشكل عادل من جانب الدولة والمجتمع[2].

فمن وجهة نظر الحركات النسائيّة يعدّ موضوع (عرض وطلب) القوى العاملة من كلا الجنسين، من أكثر الشعارات التي يمكن طرحها لإزالة الظلم التاريخي عن النساء، بحيث إن الاتجاهات المختلفة تزعم أنها تبحث عن حل لموضوعي الاقتصاد وعمل النساء. فالحركات النسائيّة، وفي ضوء النظريّة الاقتصاديّة السائدة في كل مرحلة، تسعى لإيجاد وصفةٍ لدخول النساء إلى سوق العمل على أساس السياسات الاقتصاديّة السائدة. وعلى الرغم من وجود من يؤيد شعار النظام الأمومي وموضوع الحرب الاقتصاديّة بين الجنسين على مدى التاريخ، إلا أن صخب الحركات النسائيّة أدى إلى ازدياد عرض القوى العاملة، وانخفاض الأجور، وتراكم أرباح المنشآت الاقتصاديّة، وازدهار الرأسماليّة والحد الأقصى من الرفاهية المادية في ظل الظلم العالمي.

فالإحصاءات والبيانات العالمية تبين أنّ تشجيع النساء على الدخول في مجالات العمل قد كرس حضوراً فاعلاً وجديراً بالتقدير للنساء في مجال الإبداعات والكفاءات، إلا أن الزعم بأنّ دخول النساء إلى الأعمال وتدفقهن على سوق العمل يؤدّيان إلى تحسن أوضاع البلدان وإصلاح

---

(1) Arile Hoch Schild, **Global Care Chaine and Emotional Surplus Value**, p. 130-146.

(2) Cf., Ann Ferguson, **Women, Care and The public Good**, Aida logue.

الأوضاع الاقتصاديّة للنساء، أمر مريب ويكتنفه الكثير من الغموض. فمن بين (2،8) مليار شخص كان لديهم فرص عمل في عــام 2003، كان هناك (1،1) مليار امراة. وإن حصة النساء من إجماليّ العمل خلال الأعوام العشرة الأخيرة ازدادت بأكثر من (40) بالمئة. ولكن مع ذلك فإن دخل النساء كان أقلّ من الرجال في الكثير من الأعمال (حتى تلك الأعمال التي هي بشكل تقليدي خاصة بالنساء). فنتائج تحليل مؤشرات اقتصادية مثل العمل، والعمل حسب القطاعات، والأجور والمداخيل تؤكد هذه الحقيقة، وهي إن النساء يحصلن على عمل خارج أطر القوانين والأنظمة في قطاع الاقتصاد غير الرسمي بالحد الأدنى من الاستفادة من التأمينات الاجتماعيّة وبدرجة أعلى من خطورة العمل مقارنة بالرجال. وبالنتيجة فإن للنساء حصة أكبر في عدد الفقراء العاملين في العالم، فهؤلاء الأفراد هم من الذين يعملون إلا أنهم يعيشون تحت خط الفقر؛ ذلك لأن دخلهم اليومي لا يتجاوز دولاراً واحداً. وهو مبلغ لا يكفي لسد النفقات المعيشيّة لهم ولعوائلهم.

وثمة (330) مليون امرأة من بين (550) مليون فقير يعملون في العالم (في حدود 60 بالمئة).

فالتقييم الأولي يبين أنّ النمو والتقدم الحاصليْن في مشاركة القوى العاملة النسائيّة لم يرافقهما بالضرورة حصول تقدم في إيجاد فرص عمل مناسبة لهن[1]. فهذه العمليّة، بما في ذلك ساعات عمل القوى العاملة النسائيّة في الاقتصاد غير الرسمي بدرجة بالغة من انعدام الأمن، هي أكثر تأزماً. فعندما تتولى المرأة تربية الأطفال إلى جانب العمل الخارجي فهي

(1) Ilo Global Employment Trends Model, 2003.

بحاجة إلى حلول لإيجاد توازن في هذه الأدوار. فعدم انسجام الأدوار يخلق مشاكل أكبر للنساء في الأعمال المأجورة. ولكن هذه المشاكل هي بدرجة أقلّ بالنسبة إلى النساء اللاتي يعملن لحسابهن الخاص، وكذلك بالنسبة إلى النساء اللاتي يعملن في مجال العمل المنزلي من دون أجر (ولكن ما زلن يُعتبرن غير عاملات وفقاً للتعريف الرسمي للعمل).

إن مشكلة النظريّات النسائيّة التي تركز على الجنوسة وترفع شعار تحسين الموقع الطبقي للنساء تكمن في أنّ أنصار هذه النظريّات يبدأون عادة بتدمير كل ما يشكل في الحقيقة الأصل والجذور والطبيعة الفطرية للنساء، بحيث لا يبقى، آخر الأمر، أي شيء لتقديمه كبديل عن كلّ ما ناضلوا ضده على اعتبار أنّه أدوار نمطية. ولا يبقون على شيء لتشكيل هوية النساء. فهذا الأمر يصدق ويتجلى بشكل مدهش لدى بيان الوضع الاقتصاديّ للنساء أيضاً. في البداية يهاجمون ويحاربون كافة البنى التقليديّة السابقة لعمل المرأة، ومنها حضورها في القطاع الزراعي الذي يتطلب درجة أقلّ من المهارة والكفاءة ورأس المال البشري في وقت لم تتوفر فيه بعد أرضيات حضورها في قطاع الصناعة والخدمات ولم يتم إعدادها لحضورٍ مؤثر ومفيد في مجال فرص العمل الصناعيّة والخدمية. فهذه العمليّة لن تؤدي إلا إلى تراكم النساء في الأعمال التي تتطلب درجة أقلّ من المهارة والتخصص وبمستوى منخفض من الأجر. وهو عامل يدفع مرةً أخرى أنصار الحركات النسوية إلى المزيد من العمل لاستعادة حقوقهن. وعلى الرغم من وجود متابعة لنظرية مشاركة الرجال في العمل المنزلي وتقليص التوقعات المنزليّة في داخل الأسرة ووضع مسؤولية أكبر على عاتق الرجال بخصوص تربية الأطفال كخطوات أساس لتعزيز العمل المأجور للمرأة، إلا أن هواجس النساء للقيام بواجبات الأمومة والزوجية

لم تقل. هذا من جانب، وفي الجانب الآخر فإن حضور الرجال في مجال العمل المنزلي لم يصل إلى مستوى عمل النساء في مجال العمل المأجور.

3 ـ مراجعة النظريّات الاقتصاديّة الناظمة لسوق عمل المرأة

توجد سياسات اقتصادية مختلفة في الوقت الحاضر بسبب تنوع الرؤية الكونية للمفكرين الاقتصاديين. فتأثير الرؤية الكونية والمعتقدات في معرفة الظواهر الاقتصاديّة أمر ملموس تماماً. فلدى علم الاقتصاد منهجية فريدة من نوعها لدراسة الظواهر، وبنيته التحتية تختلف عن العلوم الطبيعية. فسوق العمل، على غرار الكثير من القضايا الموجودة في مجال العلوم الإنسانيّة، لها تعقيداتها الكثيرة بسبب ارتباطها بالإنسان. ورغم أنه لدى بحث موضوع عرض القوى العاملة النسائيّة فإن الفصل الجنوسي للدخول في سوق العمل يثير الكثير من القضايا المختلفة، ولكن يبدو بخصوص الطلب على القوى العاملة النسائيّة أنّ دراسة هذا الموضوع أصبحت أكثر صعوبة بسبب الاهتمام بأفضليات المنشأة وطرح موضوع دافع رب العمل، فلا يمكن تقديم نتيجة مثل هذه الدراسة بشكل واضح في إطار نظريّة اقتصادية.

فاختلاف الأفراد في سوق العمل من حيث العرق (أسود وأبيض) والجنس (إمرأة ورجل) من جانب، وظهور تباين في الجانب الآخر في الأجور، وعدم المساواة في العمل، كل ذلك أدّى إلى طرح نظريّات ووجهات نظر مختلفة في مجال سوق العمل. ويبدو لدى دراسة مختلف النظريّات الاقتصاديّة أنّ مجموعةً من الفرضيات ذات العلاقة بالموضوع توضح أبعاد المسألة في مجال طرح فرص العمل للنساء. فالهدف من طرح المبادئ النظريّة لوجهات النظر الخاصّة بسوق عمل النساء هو

تقديم مقاربات متباينة حول بنية عمل النساء ودراسة كل منها بالأخذ بالاعتبار نقاط قوّة مختلف وجهات النظر وضعفها.

3 ـ 1 ـ الرؤى الكلاسيكية الجديدة Neoclassical Appoaches

تتناول الرؤى الكلاسيكية الجديدة متغيرات مثل المسؤوليات العائلية، والقدرة الجسدية، والتعليم العام، والتعليم المهني، وساعات العمل، والتغيب عن العمل، والانتقال من عمل إلى آخر وكيفية تأثير هذه المتغيرات في عرض القوى العاملة وإنتاجيتها لشرح التباين الجنوسي وانخفاض الدخل الحاصل من عمل النساء، ولماذا هو أقلّ من دخل الرجال .

فإحدى الفرضيّات الكلاسيكية الجديدة المطروحة بين الاقتصاديين الجدد هي أن العائلة تقوم بتقسيم الموارد (المال والوقت) بين أفرادها بأسلوب عقلاني، وأنّ هذا الأمر يتسبب في حصول المرأة على رأس مال مادي وبشري أقلّ في الأعوام الأولى. ووفقاً لهذه النظريّة، فإن النساء لديهن رأس مال بشري أقلّ مقارنة بالرجال. وإن تخصيص الموارد بشكل أفضل يتطلب أن تقوم المرأة بأعمال داخل المنزل وأن يعمل الرجال في السوق.

ومن هنا، فإنّ من بين أسباب انخفاض نسبة مشاركة النساء في سوق العمل، انخفاض رأس مالهن البشري لاستخدامهن في الأنشطة الاقتصادية، بل وبعض النساء يتركن العمل من أجل الزواج والحمل وتربية الأطفال. ونتيجة لذلك فإن أرباب العمل ليس لديهم رغبة كبيرة في الاستثمار من أجل رفع مهارة النساء وكفاءتهنّ. حتى من الممكن أن يتجنب أرباب العمل استخدام النساء في بعض الأعمال لهذا السبب

بالذات؛ لأنّه في حال القيام باستثمار من أجل القوى العاملة النسائيّة فمن الممكن أن يتركن العمل بعد فترة ولن يكون باستطاعة رب العمل الاستفادة من استثماراته؛ ما يؤدي إلى تضرر المنشأة الاقتصاديّة آخر الأمر. ولهذا السبب فإن النساء يعملن في الغالب في أعمال بسيطة ليست بحاجة إلى التدريب والتعليم، بينما الأعمال التخصصية التي هي بحاجة إلى التدريب والتعليم المهني يعمل فيها الرجال في الأغلب. فالنتيجة التي تنجم عن مثل هذه العمليّة هي تمتع النساء بتجربة أقلّ مقارنة بالرجال واستنزاف شديد لمهارتهن[1].

ومن بين الأسباب التي يطرحها الكلاسيكيون الجدد لعدم وجود طلب على القوى العاملة النسائيّة هو النفقات المفروضة على المنشأة للاستعانة بالقوى العاملة النسائية. ففي الكثير من البلدان توجد قوانين حمائية مثل نفقات تأسيس رياض الأطفال، ونفقات غياب النساء عن العمل، وما شابه ذلك، والتي تتسبب في ارتفاع نفقات القوى العاملة النسائيّة؛ ولذلك فإن الطلب الكلي لإيجاد فرص العمل ينخفض. وبالنسبة إلى موضوع عرض القوى العاملة النسائيّة فإن الكلاسيكيين الجدد يرغبون في السعي في إطار السلوك العقلاني لتحقيق الحد الأقصى من الربح والمنفعة لبيان الاختلاف الموجود في عرض القوى العاملة لكلا الجنسين .

ويهتم هذا الفريق من الاقتصاديين بموضوع كيفية الاختيار بين العمل المنزلي والعمل المأجور أو الاستفادة من أوقات الفراغ. ووفقاً لهذه النظرية، فإن الاختلاف الأصليّ لعرض القوى العاملة لكلا الجنسين هو

---

(1) عليرضا امينى، تحولات بازار كار برنامه چهارم با توسعه تأكيد براشتغال زنان، ص134.

تبديل ثلاثة عوامل هي: العمل المنزلي، والعمل المأجور، وأوقات الفراغ بالنسبة إلى القوى العاملة النسائيّة في ما بينها. في حين بالنسبة إلى الرجال فإن التبديل يحصل فقط بين عاملي العمل المأجور وأوقات الفراغ. ومن هنا، فإن طلب أوقات الفراغ بالنسبة إلى النساء هو أكثر مرونة من الرجال[1].

إن اتخاذ قرار القيود الزمنية بالنسبة إلى النساء المتزوجات في فكر الكلاسيكيين الجدد يختلف في ناحيتين أساسيتين عن أعضاء الأسرة من الرجال:

أوّلاً: إن النساء يَعتبرن، بشكل تقليدي، إنتاج الخدمات المنزليّة (الإنجاب وتربية الأطفال) من أهم واجباتهن.

وثانياً: إن النساء يعملن بتحفظ أكبر بكثير من أزواجهن بخصوص سوق العمل.

وحول تقييم العمل السوقي للنساء فإن مقدار الأجر العائلي هو بديل مناسب ومؤثر في حين ـ مقارنة بذلك ـ مقدار الأجر السوقي للرجال يُقيّم نظراً إلى الرغبة في أوقات الفراغ وعدم الوصول إلى سلة السلع والخدمات. والجدير بالذكر هو أنّ استبدال العمل المنزلي من جانب النساء يجب أن يتأثّر بدرجة أقلّ بتغييرات الأجور في السوق، خاصة خلال المراحل التي يكون فيها الأطفال صغاراً، إذ إن وقت النساء المتزوجات لا يمكن استبداله بالعمل المأجور بسهولة[2].

---

(1) زهرا افشارى وابراهيم شيبانى، **تجزيه جنسيتى بازار كار در ايران**، پژوهش زنان، دوره 1، العدد 1، پاييز 1380.

(2) Becker, G. S., **Human Capital, Effort and The Sexual Division of Labor**, p 533-558.

وقد استعان بعض الاقتصاديين الكلاسيكيين الجدد بنماذج تنافسية تماماً لإيضاح الاختلاف في أجور النساء والرجال يعتبر فيها الأجر مساوياً لقيمة المنتجات النهائية. فثمة نظريتان ومنهجان خاصان في وجهة النظر هذه، وهما فرضية التراكم السكاني التي تربط الإنتاجيّة المنخفضة للنساء العاملات بالسلوك الإقصائي الذي يمارسه أرباب العمل. والثانية نظريّة رأس المال البشري التي تبين أن إنتاجية النساء منخفضة لأنهن يملكن رأس مال بشري أقل.

والاقتصاديون الكلاسيكيون الآخرون يرفضون نظريّة سوق العمل التنافسي تماماً ويركزون بدلاً من ذلك على فرض أجر احتكاري من جانب الشراء Monopsony. أي إن قدرة الاحتكار هي بيد الشركات الكبرى[1].

3 ـ 2 ـ نموذج التراكم أو التزاحم السكاني
The Overcrowding Approach

إن أبسط تعريف للتراكم السكاني هو «التأثير المتبادل للطلب القليل نسبياً على مجموعة خاصة من العمّال مع وجود عرض كبير نسبياً من هذه المجموعة نفسها من العمال».

ومن هنا، فإن التراكم السكاني من الممكن أن يكون ناجماً عن وجود عدد كبير من الأفراد المدربين على عمل خاص أو على مجموعة من الأعمال، أو من الممكن أن يكون ناجماً عن عدد كبير من القيود المفروضة على كل الأعمال بالنسبة إلى مجموعة غير محددة من العمال.

---

(1) Blau & Jusenius, **The Economics of Women, men, and Work**, 1976 Table (11/3).

وقد استخدمت عبارة التراكم السكاني لأول مرة في مقالي «فاوست»[1] وإجورث»[2]، وطرحَتْ بربارة برغمن[3] في بداية السبعينيّات نظريّة التراكم السكاني في تحليل تصنيف الأعمال [4]، وقالت إنّ جانب الطلب على النساء هو بالنسبة إلى مجموعة محددة من الأعمال. فهذا التقييد يؤثر في البداية في النساء اللاتي يتقاضين أجوراً أقلّ، ويؤثّر في المرحلة التالية في المجموعة التي لا تواجه التقييد (الرجال) الذين يتقاضون أجوراً أعلى. وبعبارة أخرى: إنّ برغمن تعتقد أنّ العمّال يحصلون على قيمة منتجهم النهائي، وأن إنتاجيّة النساء هي أقلّ مقارنة بالرجال بسبب استخدامهن في مجموعة صغيرة من الأعمال تكون فيها نسبة رأس المال إلى هذه الأعمال منخفضة نسبياً (إن السبب في التراكم السكاني للنساء يعود إلى ارتفاع نسبة العمل بالنسبة إلى رأس المال).

ولنظرية برغمن قسمين هما: أولاً: بإمكان العمّال أن يتناوبوا في ما بينهم بالأخذ بعين الاعتبار تمتعهم بإنتاجية كامنة متساوية. وثانياً: إن الظروف الموجودة في جانب الطلب مسؤولة عن التراكم السكاني، وإن رغبة رب العمل تحول دون دمج القوى العاملة من الجنسين. والجدير بالذكر هنا، أنّ برغمن قامت بدمج نظريّات فاوست وإجورث بإدخال منفعة رب العمل.

وبحسب بكر، فإن أرباب العمل الذين من مصلحتهم ممارسة

---

(1) Milicent G.Fawcett, **Equal Pay for Equal Work.**

(2) F.Y.Edgeworth, **Equal Pay to Men and Women for Equal Work**.

(3) Barbara R. Bergman, **The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment**.

(4) Ibid, p 294-313.

التمييز في الطلب على القوى العاملة بالنسبة إلى النساء، يستخدمون النساء فقط عندما يكون الاختلاف في أجور القوى العاملة النسائيّة والرجالية كبيراً إلى درجة بحيث يعوض من هذه الرغبة. ومن هنا، فإن نظريّة برغمن في الحقيقة هي نظريّة بكر في حدها الأقصى.

فمن وجهة نظر برغمن، إذا كانت رغبة رب العمل في عدم إعطاء فرص عمل للنساء في الأعمال الرجالية كبيرة جداً، فإنّه سوف يتم التخلي عن القوى العاملة النسائيّة بالكامل واختلاف الأجور لن يعوّض ذلك كذلك. ويقول المنتقدون لأفكار برغمن إنه ليس من الواضح لماذا يجب أن يوجد مثل هذه الفكرة أو النظرة لدى الكثير من أرباب العمل حول النساء. وكذلك لماذا يجب أن يكون دافع رب العمل كبيراً إلى درجة أنّ وجود تباين في أجور الرجال والنساء لا يمكن له التعويض عن ذلك. ومع ذلك فإن تصنيف الأعمال في نموذج برغمن يتوقف بشكل كامل على رغبة رب العمل. وعلاوة على ذلك، فإنّه ليس من الواضح أن يكون الاستبدال التام بين النساء والرجال في عملية الإنتاج عاماً إلى درجة أن يؤثر في النموذج الكامل لتقسيم الأعمال. ونتيجة لذلك يمكن القول، إن اهتمام برغمن ينصب بدرجة أكبر على تحليل نتائج تصنيف الأعمال منه على منهجية لإيضاح أسباب هذا الأمر .

3 ـ 3 ـ نظريّة رأس المال البشري The Human Capital Approach

إن المسألة الأصلية في نظريّة رأس المال البشري تعود إلى عدم الاستبدال الكامل للرجال والنساء في سوق العمل. وعلى الرغم من أنه من الممكن أن يتشابه مستوى الذكاء والمستوى الدراسي للرجال والنساء، إلا أن النساء يكتسبن رأس مال بشريًا أقلّ من تجارب العمل.

والسبب في ذلك يعود إلى أنّ النساء، يقضين سنوات أقلّ كقوى عاملة مقارنة بالرجال. ومن هنا، تظهر الاختلافات الإنتاجيّة بين الرجال والنساء، وتُقيَّم جودة عمل هاتين الفئتين بشكل مختلف. وإن الاختلاف في دفع الأجور يعكس جودة عمل النساء والرجال.

بإعادة النظر التقليديّة في العمل والبطالة في النظريّات الاقتصادية، فإن المؤمنين بهذه الفكرة، يطرحون تأثير الأسرة في منحنى عرض القوى العاملة النسائية. فمواضيع دالات عرض القوى العاملة النسائيّة لا تشتمل على أوقات الفراغ والسلع التي تكسب من السوق فحسب، بل تشتمل أيضاً على السلع غير السوقية كذلك، وهي الأعمال التي تمارسها النساء بشكل تقليدي. ومن هنا، فإن وصول ربح العمل المنزلي إلى الحد الأقصى بشكل مستمر سوف يكون بمفهوم فقدان رأس المال البشري بشكل كبير نسبياً بالنسبة إلى النساء. وعلى أساس هذه النظريّة فإن النساء يرغبن في الحضور في أعمال بحاجة إلى فرص أقلّ لزيادة الإنتاج عن طريق تجارب سوق العمل. فالنساء يدخلن أعمالاً، رغم أنه من المحتمل ألّا يحصلن على مكافأة تجاربهن العمليّة من من هذه الأعمال، آخذات بالاعتبار حاجات الأسرة وتلبيتهن لهذه الحاجات، ولا يواجهن عقوبة في الوقت ذاته بسبب توقفهن عن العمل. وباستثناء مجموعة من النساء اللاتي اخترن ممارسة العمل المأجور لفترة زمنية أطول من أعمارهن، فإن مثل هذه الحجة تبين وكأن النساء يرغبن في الابتعاد عن النوع الثاني من الأعمال التي تتطلب عملية تعليم عام تستغرق وقتاً طويلاً مثل مهنة المحاماة القانونية. وفي الجانب الآخر، فإن أرباب العمل يرغبون أيضاً باستثناء النساء من مجموعة ثالثة من الأعمال والمهن التي تحتاج إلى قيام المنشأة باستثمارات لفترة أطول لتدريب القوى العاملة.

ويقال في نقد هذه النظرية، إن أعمال النساء والرجال بحاجة إلى مهارات مختلفة، فبعض الأعمال النسائيّة على غرار الأعمال الرجالية بحاجة إلى برامج تدريبية عامة وطويلة الأمد (القبالة والتمريض). وفي الجانب الآخر، فإن بعض الأعمال النسائية وعلى غرار الأعمال الرجالية بحاجة إلى تدريبات مهنية خاصة (المستشارون التنفيذيون). وبالتالي فإن بعض الأعمال النسائيّة مثل بعض الأعمال الرجالية من الممكن أن تحتاج إلى مهارات أقل، ولا يتوفّر في هذه الأعمال تعزيز القدرات الإنتاجيّة عن طريق التجربة العملية (عمل الخادم والخادمة)[1].

وعلى الرغم من أن استناد مدرسة رأس المال البشري إلى إعطاء المرأة الأولوية لأسرتها يمكن لها تسويغ الرغبة الكبيرة الموجودة لدى النساء لاختيار أعمال بمهارات أقل، إلا أنه لا يمكن لها تسويغ تركيزهن على مجموعة ضئيلة من الأعمال ذات الصلة بهن والتي تتميز بمهارات خاصة.

ويستند المؤمنون بهذه النظريّة إلى رغبة النساء أو أذواقهن لتسويغ هذا التراكم. فالوصف التالي هو نظريّة معدلة من نظريّة الأفضلية التي تبين بوضوح سلوك الزبون: «إذا كان ملصق سعر سلعتين يبين أنّ السلعة (A) ليست أرخص من السلعه (B). فإنّه يبقى تسويغ واحد مقبول في مثل هذه الحالة لاختيار الزبون: وهو أن يشتري السلعة (A) لأنه يحبها»[2].

(1) Jusenius Garol L., **The Influence Work Experience and Typicality of Occupational Assignment on Women's Earnings**.

(2) Baumol William J., **Economic Theory and Operations Research**, p. 198.

لذلك فإنّه ـ لإيضاح نظريّة اختيار المهنة بالنسبة إلى النساء في إطار رأس المال البشري ـ إذا كان ملصق أجور العملين يبيِّن أن أجر العمل (A) ليس أكثر من أجر العمل (B)، فإنّه يبقى في هذه الحالة مسوّغ واحد فقط لاختيار أي من العملين وهو: «أنّ النساء يخترن العمل (A) لأنهن يفضلنه، فإن مدرسة رأس المال البشري تعتبر أنّ رغبة النساء في العمل النصفي والإجازات وترك العمل وبالتالي ميلهن إلى أعمال خاصة تكون على مدى إمكانية انسجامها مع النماذج السلوكية للأسرة وطريقة عيشها وحياتها»[1].

فالنتيجة التي تنتهي إليها هذه النظريّة، بعد دراسة السلوك العقلاني لتحقيق الحد الأقصى من المنفعة، هي أنّ النساء يرغبن في أعمال يكون احتمال فقدانهن لها بدرجة أقلّ خلال مرحلة عدم المشاركة (الحمل ورعاية الأطفال وما شابه ذلك). وبعبارة أخرى: هي أن يكون حجم الاستهلاك في المهارات المكتسبة بدرجة أقلّ خلال هذه المرحلة.

فكل هذه الأمور قد أدت إلى تركيز النساء على أعمال خاصة تكون أكثر تطبيقية وأقل فاعلية وبحاجة إلى مهارات أقلّ، وبالتالي سوف يكون لها أجر أقل. وعلى هذا الأساس فإن رب العمل العاقل يقوم باستخدام النساء في أعمال غير حساسة ويدفع لهن أجوراً أقلّ لمواجهة عدم الاستقرار الموجود في عرض القوى العاملة النسائية.

ولنقد هذه النظريّة لا بد من القول إنه: على الرغم من أن المبدأ الأولي للاقتصاد الذي يحدد السعر على أساس منحنى العرض والطلب،

---

(1) Ibid, p. 185-187.

وكما هو الحال بالنسبة إلى نظرية برغمن التي تغضّ النظر عن اعتبارات جانب العرض، إلا أن مدرسة رأس المال البشري عاجزة في الغالب أيضاً عن أخذ عوامل جانب الطلب (أرباب العمل) بالاعتبار كذلك[1].

3 ـ 4 ـ نموذج سوق العمل المزدوج Dual Labor Market Theory

إن تحليل سوق العمل المزدوج، هو التطبيق الأكثر أهمية لمقاربة سوق العمل الداخلي لتلبية قضايا الأجور وعمل النساء. والافتراض الأصليّ لتحليل سوق العمل المزدوج يعود إلى تصنيف الأعمال إلى أعمال أولية وأعمال ثانوية. فالأعمال الأولية، تسعى إلى تحقيق هدف تعظيم الربح إلى الحد الأقصى باستخدام قوى عاملة فاعلة وثابتة ومستقرة، وهي تتأثر بدرجة أقلّ بالتذبذبات الاقتصادية. وللأعمال الأولية، التي هي ذات أجور مرتفعة ولها امكانية أكبر للتطور، أهمية كبيرة بالنسبة إلى رب العمل من حيث ضرورة استقرار العمل. فتبديل عمل الكادر النسائي يعني وجود خطر تولي عدد أقلّ من النساء أعمالاً ذات مستويات أعلى. ومن هنا، فرغم وجود قدرات ومهارات متساوية لدى الاستخدام، فإن أمام الرجال الذين يؤخذون بعين الاعتبار كموظفين ثابتين فرصاً أكبر للاستخدام في الأعمال الأولية مقارنة بالنساء. فهذه النظرة، التي تؤثر في دور العمل الأولي في المؤسسة الإنتاجيّة وتؤثر كذلك في الإمكانيات المستقبلية للحصول على رأس المال البشري (التدريب أثناء الوظيفة وكسب التجربة)، تبين أن سلوك العمّال يعتمد على خصائصهم الشغلية. ونظراً إلى أن أكثر حالات التغيب عن العمل

---

(1) England, **The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Job Segregation,** Journal of Human Resource, p. 358-370.

وتغيير العمل يتم عادة على مستوى الأعمال الجزئية التي لا مستقبل لها، فإن عدد النساء العاملات في مثل هذه الأعمال كبير عادة.

فمستوى التدريب، والوضع العائلي (الحالة الاجتماعيّة والطلاق ووجود الأطفال)، ومكان السكن والإقامة (في المدينة أو القرية) كلها عوامل تؤدّي إلى توقف مشاركة النساء. فالنساء يدخلن مراراً إلى سوق العمل خلال حياتهن؛ ولكن مشاركتهنّ تتأثر بالتغييرات الحاصلة في أوضاعهن الحياتية[1].

في الأعمال الأولية، استقرار العامل وثباته في العمل مهم بالنسبة إلى رب العمل. فالتغيير المستمر الذي يشاهد في عمل النساء يعني أن احتمال استقطابهن في الأعمال الثانوية أكبر. ومن هنا، حتى إذا كانت جودة القوى البشريّة الرجالية والنسائية متساوية قبل الدخول إلى العمل، فإن احتمال استخدام الرجال هو أكبر في الأعمال الأولية التي تتوفر فيها إمكانات مستقبلية أكبر للتطور والتقدم، من حيث الأجر والتدريب المهني والترفيع، مقارنة بالنساء.

وتساعد نظريّة سوق العمل المزدوج في إيضاح كيفية توزيع الأعمال بين النساء والرجال، إلا أنها لا توضح كيفية الفصل الجنساني في داخل الأعمال الأولية والأعمال الثانوية والأسباب التي يمكن من خلالها اعتبار الجنسانية بعداً ثابتاً وغير مستقر أيضاً لسوق العمل.

3 ـ 5 ـ الانتخاب المنطقي والعوامل غير التمييزية

يعتقد الاقتصاديون أنّ الكثير من العوامل باستثناء العوامل التمييزية

---

(1) Michaell J.Piore, **The Dual Labor Market: Theory and Implications**, p. 196-197.

والفصل السوقي يؤثّر في اختلاف أنواع أعمال الرجال والنساء وأجورهم. فمن هنا، عندما نشاهد أن دخل المرأة هو (20) ألف دولار في حين أن دخل الرجل هو (30) ألف دولار، فإن ذلك لا يشكل بالضرورة دليلاً على التمييز والفصل الجنوسي للسوق، فهذا الاختلاف يصدق كذلك حتى عندما يكون الرجل والمرأة في المستوى الدراسي نفسه ويعملان لرب العمل نفسه أيضاً. فهناك الكثير من الاعتبارات ـ باستثناء الافتراضات الذهنية المسبقة ـ التي من الممكن أن تؤدي بسهولة إلى أن يكون للرجل إنتاجية أكبر من المرأة.

ويعتقد بعض الاقتصاديين، أنّ المستويات الأدنى من العمل للنساء قد حصلت أساساً نتيجة لقراراتهن الحرة والمنطقية. فالعامل الذي أدى إلى ظهور النظريّة أعلاه هو أنّ أغلب النساء يأخذن بالاعتبار فترات الزواج ورعاية الأطفال؛ إذ إن هذا الأمر يؤدي إلى أن تجعل النساء فترة زمنية بين مرحلة عملهن السوقي ومرحلة زواجهن، وهو السبب في التخلف الاقتصاديّ عندهنّ.

وعلى سبيل المثال، فقد تبين لسورنسن Sorensen. أنّ أكثر من (85) بالمئة من القوى العاملة النسائيّة من الفئة العمرية (35 ـ 41) عاماً كن يعملن بشكل مرحلي وأنّ هؤلاء النساء تلقين أجوراً أقلّ من النساء اللاتي كن يعملن بدوام كامل من الفئة العمرية نفسها بنسبة (30) بالمئة[1]. وبهذا الخصوص فإن فوخس يعتقد: «إن الأعمال التي تقوم بها النساء من المحتمل أن تكون متواجدة في المناطق السكنية، ومن المحتمل جداً

(1) Macpherson and Brue Macconnell, **«Labor Market Discrimination»** Contemporary Labor Economics, Chapter 1, p.455 - 460.

أن تكون فرص عمل جزئية، وبشكل عام هي أكثر إنسجاماً ومطابقة مع أدوارهن الأولية التقليدية»[1].

ومن هذا المنظور، فإن النساء يسعين للقيام بأدوارهن المنزليّة التقليديّة باختيار أعمال في سوق العمل أكثر انسجاماً مع هذه الأدوار المعروفة. فهذا القرار المتخذ من جانب النساء حول رأس المال البشري وساعات العمل ومكان العمل، يؤدي إلى حصولهن على أجر أقلّ مقارنة بالرجال. فتصورات النساء حول عدم قدرتهن على البقاء في القوى العاملة بشكل دائم تؤدي إلى أن يفضلن أعمالاً مثل التمريض والتدريس في المدارس الابتدائية المرتبطة بدرجة أكبر بالأنشطة المنزلية. فهذه النظريّة تعني ان الاختلاف الموجود في الأجور في بعض الأنشطة الاقتصاديّة، وليس في جميع القطاعات، يعود، على الأكثر، إلى الاعتبارات الموجودة لدى النساء وليس إلى التمييز الذي يمارس ضدهن.

فالأعمال تختلف في ما بينها من حيث عوامل مثل المكانة الاجتماعيّة، وساعات العمل ومكان السكن والمخاطر وحوادث الوفاة. وفي الجانب الآخر، فإن لدى الباحثين عن العمل دوافع وأفضليات عمل مختلفة. وفي هذه النظرية، فإن اختلاف الأجور في القطاعات الاقتصاديّة يحصل نتيجة حالات الاختلاف هذه. ومن هنا، إذا أعطت النساء أهمية كبيرة لساعات عمل أقلّ وأعمال بدرجة أكبر من الأمن ومناطق عمل قريبة من المنزل، فإن هذه الأفضليات من الممكن أن تؤدي إلى حصولهن على أجر ودخل أدنى. وعلى العكس من ذلك، فإن الرجال يختارون ساعات عمل أكثر حتى لو كان فيه مخاطر أكبر ومشاكل بمكان العمل أكثر حيث إن هذه الأفضليات تحقق لهم أجراً ودخلاً أعلى .

---

(1) F.Fuchs, **Victor How We Live**, p.28-29.

وعلاوة على ذلك، فإن النساء وخاصة المتزوجات منهن يرغبن في الغالب في أعمال بدوام نصفيّ مقارنة بالرجال، ولا بد من الإضافة هنا أنّ الرجال يعملون ساعات أكثر من النساء في الأسبوع كمعدل. ويشير فوخس إلى إن رغبة النساء في الأعمال بدوام نصفيّ أو بساعات عمل أقلّ هي تسويغ لتصنيف الأعمال، وبالتالي حصول النساء على دخل أقل. ذلك لأنه لوجود أعمالٍ يمكن للنساء القيام بها بدوام نصفيّ وأسابيع عمل أقصر نسبياً.

والنتيجة الأولى هي أنّ النساء لدى اختيارهن العمل يسعين لاختيار أعمال تحتاج إلى نشاط أقل. وكما ذكر في نظريّة التراكم السكاني، فإن هذا الوضع يؤدي إلى حصول النساء على أجور أدنى. وثانياً فإن الأجور لا ترتبط فقط بالمدة الزمنية للعمل، بل تعتمد على الجهد المبذول في العمل. ونظراً إلى أنّ النساء يخترن بشكل طوعي أعمالاً بحاجة إلى جهد أقل، فإن أجورهن أقلّ مقارنة بالرجال. فوجهة نظر الاختيار المنطقي تعتقد أنّ القرار الطوعي للنساء له علاقة بمستوى شهاداتهن الدراسية ونوعها، وكذلك بنوع العمل الذي يقمن باختياره.

لدى مراجعة النظريّات الاقتصاديّة للطلب على القوى العاملة النسائيّة يتبيّن موضوع الطلب على القوى العاملة الخاصّة بالنساء يشتمل على تركيبة معقدة من الأسباب والنتائج، لذلك يجب الانتباه إلى كافة جوانب كيفية حضور النساء في ميادين العمل لإصدار حكم يستند إلى الواقع. وكما إن قرار النساء في اختيار نوع الأعمال التي تنسجم مع قيامهن بواجباتهن الزوجية والأمومية هو حقيقة لا يمكن لتجاهلها أن يكون مسوِّغاً مناسباً لتعزيز الحضور الاقتصاديّ للنساء، يبدو أنّ المشاكل الموجودة في جانب طلب سوق العمل ومنها نظرة أصحاب المنشأة وأرباب العمل لها دور بالدرجة نفسها في تقليص مجالات عمل النساء

واقتصارهنّ على أعمال ثانوية ومحدودة. وربما كان بالإمكان استنتاج أنّه إذا كان التخطيط في مجال عمل النساء يتم على أساس الأخذ بعين الاعتبار الرغبات الفردية والواجبات الطبيعية لهنّ، فإنّ ذلك سيؤدي إلى إرضاء النساء بدرجة أكبر وإلى رفع إنتاجيتهن في مجالات عملهن.

وفي الجانب الآخر أيضاً، فإن تعزيز حضور النساء ورفع إنتاجيتهن يؤدي إلى تغيير نظرة أرباب العمل بشكل كامل في مجال إيجاد طلب لصالح النساء في مثل هذه الأعمال عادة. إن مثل هذا الأمر يحصل في حال حُلَّ موضوع التراكم السكاني للنساء في الأعمال النسائيّة، وحُلَّت مشكلة انخفاض الأجور من خلال إيجاد مجالات عمل جديدة ومتنوعة تناسب النساء.

4 ـ مراجعة لوضع عمل النساء في إيران

وفقاً لآفاق التنمية في الجمهورية الإسلامية الإيرانيّة حتى العام 2025، من المتوقع أن تحتل ايران المتطورة الموقع الاقتصاديّ والعلمي والتقني الأول على مستوى المنطقة بهوية إسلامية وثورية ملهمة في العالم الإسلامي وأن تتعاطى بشكل بنّاء ومؤثر على صعيد العلاقات الدولية. ومن هذا المنظور، فإن التخطيط على أساس القواعد الثقافية الأصيلة، والنظام الاقتصاديّ السائد في المجتمع، وتعيين المناهج والأهداف، وبالتالي وضع السياسات للانتقال من الوضع القائم للتحرك باتجاه الوضع المطلوب، هو من خصائص التخطيط لإدارة سوق العمل الأمر الذي يحتاج إلى جهود مضاعفة بخصوص عمل النساء .

4 ـ 1 ـ بنية عمل النساء في إيران

إن الجمهورية الإسلامية الإيرانيّة واجهت مشاكل اقتصادية كثيرة بعد

وقوع الثورة الإسلامية واندلاع الحرب المفروضة. فالتقلبات الاقتصاديّة المختلقة واندلاع الحرب المفروضة هي من بين العوامل التي أدت إلى تراجع فرص العمل لكلا الجنسين خلال الأعوام 1976 ـ 1986. وعلى مدى الأعوام 1976 ـ 1986، ونظراً إلى ارتفاع مستوى حضور نساء المدن في القطاع الصناعيّ، فإن التراجع الذي حصل في عمل النساء بسبب مشاكل الحرب والحظر الاقتصاديّ وبالتالي توقف عمل المعامل الصناعيّة كان كبيراً.

العام	البلد ككل		المدن		القرى	
	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال
1956	99,5	97,1	99,5	95	99,7	98,1
1966	4,91	90,7	96,2	94	89,1	88,8
1976	6,83	90,9	84,1	95	78,3	87,4
1986	74,6	87,1	70,8	86,4	79,4	87,9
1996	86,6	91,5	87,5	91,6	85,7	91,4
1997	85,06	87,2	81,8	88,1	88,39	85,95
1998	86,25	87,76	80,75	87,8	90,71	87,7
1999	86,39	86,47	79,6	86,95	92,21	85,85
2000	83,54	86,16	76,47	86,45	90,04	85,77
2001	81,1	86,07	73,79	86,74	88,32	85,15
2002	77,61	88,82	69,41	88,23	86,59	89,58
2003	78,81	89,86	71,5	89,67	88,97	90,22
2004	82,14	91	72,91	89,82	93,28	93,17
2006	76,65	89,19	77,53	90,17	74,52	87,11

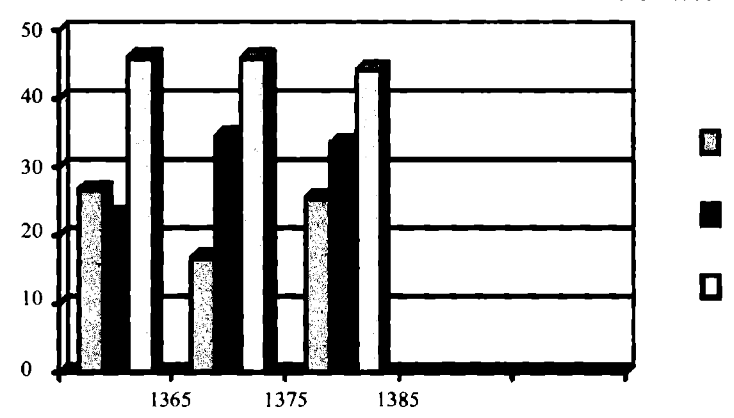
جدول (1): نسبة عمل الجنسين في المدن والقرى خلال الفترة (1956 ـ 2006).

(المصدر: **كتاب الإحصاء السنوي**، بيانات إحصائية حول خصائص العمل والبطالة للأسر وفقاً لإحصاء عام 2006).

ومع ذلك، يلاحظ خلال هذه الأعوام درجة أقل من التقلبات في عمل النساء القرويات بسبب البعد عن المشاكل الاقتصاديّة التي حدثت. فوضع عمل النساء في المناطق المدينية والقروية خلال الأعوام المأخوذة بعين الاعتبار يبين أن مسار عمل النساء القرويات أقلّ تذبذباً مقارنة بالنساء المدينيات؛ لأن الأنشطة القروية للنساء في إيران أكثر انسجاماً مع مسؤولياتهن على صعيد رعاية الأطفال والشؤون المنزلية.

القطاعات الرئيسة للعمل	العام		
	1986	1996	2006
الزراعة	26,6	16,7	25,4
الصناعة	22,9	34,5	33,5
الخدمات	45,5	45,9	44,1
غير قابلة للتصنيف	4,7	3,0	0,0

جدول (2): التوزيع النسبي للنساء العاملات في قطاعات العمل الرئيسة خلال الأعوام 1968 ـ 2006.



(المصدر: النتائج الحاصلة عن الإحصاء العام للنفوس والسكن، مركز الإحصاء الإيراني).
شكل(1): التوزيع النسبي للنساء العاملات في قطاعات العمل الرئيسة خلال الأعوام التي أعقبت الثورة الإسلامية 1986 ـ 2006.

إن مقارنة نموذج عمل النساء في القطاعات الثلاثة، قطاع الزراعة وقطاع الصناعة، وقطاع الخدمات، ما بين عامي 1986 و1996 في كل إيران، تبين وجود وفرة نسبية لعمل النساء في القطاع الزراعي وانخفاضه في القطاع الصناعيّ واستقراره في قطاع الخدمات. ويمكن الاستنتاج في ضوء المعطيات الإحصائية، أنّ توجه النساء للعمل في مختلف الأنشطة الاقتصاديّة قد تغيَّر في المدن من قطاع الخدمات باتجاه القطاع الصناعيّ، وفي القرى من القطاع الزراعي باتجاه القطاع الصناعي. وإن توجه النساء للعمل في القطاع الصناعيّ كان كبيراً خاصة في المناطق القروية. فهذا الوضع يتطلب بالتأكيد الانتباه إلى هذه المسألة، وهي أنّ الكثير من النساء يعملن في القرى في صناعة حياكة السجاد والصناعات النسيجية؛ إذ إن هذا الأمر يؤدي إلى ازدياد عدد العاملين منهن في الصناعة القروية. فتوزيع العمّال في إيران على أساس الفصل الجنوسي في القطاعات الاقتصاديّة هو على نحو بحيث إن قطاع الخدمات (خاصة الخدمات الصحية والتعليمية)، وقطاع الصناعة والمناجم (خاصة الصناعات اليدوية والمنزلية)، وقطاع الخدمات، كان له دور في توفير فرص العمل للنساء بنسبة (45,9) و(34,5) و(16,7) بالمئة على الترتيب.

إن نسبة فرص عمل الرجال في القطاع الزراعي انخفضت خلال الفترة من عام 1976 إلى العام 2006 في حين أنّ نسبة عمل النساء ارتفعت خلال الفترة المذكورة في هذا القطاع. فنسبة النمو في عمل الرجال في القطاع الزراعي خلال الفترة من العام 1976 إلى العام 2006 كانت (46,47) بالمئة في حين أنّها كانت (35,03) بالمئة بالنسبة إلى النساء.

فالنسبة المئويّة للعمل في القطاع الصناعيّ انخفضت بشدة خلال

الفترة من العام 1976 إلى العام 1986، إلا أن هذه النسبة أخذت بالازدياد مرة أخرى اعتباراً من العام 1986، وعلى الرغم من أن عمل النساء بدأ بالتراجع مرة أخرى في القطاع الصناعيّ منذ العام 1996. إلا أن نسبة نمو عمل الرجال في القطاع الصناعيّ بلغت (14,4) بالمئة خلال الفترة من العام 1976 إلى العام 2006، في حين أنّ نسبة النمو في عمل النساء خلال الفترة ذاتها بلغت (37,73) بالمئة. وفي قطاع الخدمات فإن نسبة النمو في عمل الرجال ازدادات (51,83) بالمئة كمعدل خلال الفترة من العام 1976 إلى العام 2006، وازدادت بنسبة (32,92) بالمئة بالنسبة إلى النساء[1].

وفي أواخر العام 2002 وتزامناً مع التحرك باتجاه الخصخصة، وبيع أسهم الشركات الحكومية للقطاعين الخاص والتعاوني، وازدياد أنشطة القطاع الخاص، فإن الحكومة الإيرانيّة بادرت إلى اتخاذ إجراءات لتوحيد أسعار صرف العملات الأجنبية والقيام بإصلاحات تجارية، والمصادقة على قانون الاستثمارات الأجنبية، وأجرت تعديلات على الضرائب، واصدرت تراخيص للبنوك الخاصّة، وذلك بهدف اصلاح عدم التوازن البنيوي والمؤسسي.

وضع العمل / العام	القطاع الخاص		القطاع العام		القطاع التعاوني		لم يعلن	
	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال
1996	48,11	63	33,82	25,45	0,44	0,34	17,63	11,21
1997	57,06	64,71	27,72	22,12	0,18	0,33	15,04	12,84
1998	63,15	67,65	22,94	19,77	0,14	0,31	13,77	12,27
1999	62,67	67,52	23,52	18,52	0,2	0,35	13,61	13,54
2000	60,12	67,33	23,15	18,5	0,2	0,3	16,53	13,87

(1) تقرير وضع النساء في الجمهورية الإسلامية الإيرانية (1976- 2006)، مركز شؤون النساء والأسرة في رئاسة الجمهورية.

14	18,95	0,2	0,1	17,74	23,53	68,06	57,42	2001
11,21	22,42	0,2	0,05	20,69	24,3	67,9	56,23	2002
10,13	21,21	0,15	0,03	20,89	25,58	68,83	53,18	2003
8,99	17,86	0,19	0,09	19,9	23,08	70,92	58,97	2004
12,35	25,62	0	0	20,09	28,62	67,56	45,76	2006

جدول(3) : معدّل العمل على أساس وضع العمل والجنس (1996 ـ 2006).
(المصدر : كتاب الإحصاء السنوي، بيانات إحصائية حول خصائص العمل والبطالة للأسر وفقاً لإحصاء عام 2006).

إن العينة السكانية المأخوذة بعين الاعتبار في هذه الدراسة هي المجموعة الناشطة من الفئة الجنسانية نفسها.

إن الخصخصة، وتقليص تدخل الحكومة، ورفع القيود، وإيجاد مناخ تنافسي قد أثرت في المتغيرات الاقتصاديّة الكلية مثل العمل، وبشكل خاص عمل النساء حاملات الشهادات الجامعية.

4 ـ 2 ـ تطورات عمل النساء بعد الثورة الإسلامية

اعتبر القيام بتغيير بنيوي سريع أمراً ضرورياً بعد الثورة الإسلامية. فتم التأكيد على إيجاد تغييرات في سياسات الحكومة، وطبيعة النمو الاقتصاديّ، وكيفية توزيعه، وتحقيق المزيد من المساواة في التمتع بالمنافع الاقتصاديّة، وبالتالي إحداث تغيير أساس في القيم السائدة في المجتمع، ومشاركة الناس باعتبارهم شروطاً مطلوبة ولازمة للتنمية وتحقيق النمو الاقتصاديّ والاكتفاء الذاتي.

فتوفير الإمكانيات التعليمية حتى في القرى النائية، ترَافَقَ مع النظرة الجديدة للأسرة وخاصة الآباء إلى النظام التعليمي واعتباره نظاماً إسلامياً قد وفر إلى حد كبير الأرضية للحد من العقبات الثقافية التي كانت تعترض سبيل تعليم الفتيات.

وخلال العقد الأول بعد انتصار الثورة الإسلامية ومع انتشار تعليم الفتيات في المرحلتين الابتدائية والثانوية، فإن سياسة تنمية التعليم العالي عن طريق زيادة الطاقة الاستيعابية للجامعات الحكومية والخاصة وفرت الأرضية لرفع مستوى الوعي أكثر فأكثر.

وفي الجانب الآخر، فإن التغييرات الحاصلة في القطاعات الإنتاجيّة إلى جانب المشاكل الاقتصاديّة واندلاع الحرب، كل ذلك أدى إلى انخفاض عرض العمل السوقي للنساء. وخلال هذه الفترة انخفضت نسبة النساء العاملات في سن العاشرة من العمر فما فوق، إلى إجماليّ عدد النساء العاملات من (12,9) بالمئة إلى (8,2) بالمئة. وهكذا انخفضت نسبة النساء العاملات إلى إجماليّ عدد العاملين من الرجال والنساء في البلاد من (13,8) بالمئة إلى (8,9) بالمئة.

وخلال فترة الحرب، وعلى الرغم من تجارب الكثير من البلدان المختلفة في مجال استبدال القوّة العاملة الرجالية بالنسائية في الكثير من الأنشطة الاقتصاديّة المختلفة، إلا أنّ مثل هذا الاستبدال لم يحصل، إذ إنّ البيانات الإحصائية تشير إلى انخفاض عدد النساء العاملات خلال هذه المرحلة. فالمنحنى التنازلي للإنجاب في البلاد والذي كان قد بدأ خلال الفترة من عام 1966 ـ 1976 لم يستمر إلى العام 1986. أي لم يستمر إلى تاريخ الإحصاء التالي. وأصبح هذا المنحنى تصاعدياً في بداية هذه المرحلة. وفي الجانب الآخر، فإن سياسة الحد من النمو السكاني التي يُروَّج لها قبل الثورة أخذت منحنى آخر خلال الأعوام التي أعقبت الثورة. ونظراً إلى وجود علاقة سلبية بين معدّل الولادات ومعدل عمل النساء، فإن هذا الأمر أدى وفقاً للمعطيات البحثية إلى انخفاض عدد النساء العاملات. ووفقاً لنتائج الإحصاء العام للسكّان والمساكن في عام 1986

فإن المعدل الإجمالي للإنجاب بلغ سبعة أطفال لكل امرأة، وهي شكلت زيادة كبيرة مقارنة بأرقام عام 1976[1]. وخلال هذه المرحلة فإن التغيير في المناطق المدينية كانت أكثر حدة إلى درجة كبيرة من المناطق القروية. وقد سجل إجماليّ الإنتاج الداخلي خلال الأعوام 1978 ـ 1986 تراجعاً بمعدل (2) بالمئة سنوياً بسبب الثورة الإسلامية، ونشوب الحرب المفروضة، والعقوبات الاقتصاديّة، ووصل إلى (10688,9) مليار ريال، والذي أثر بدوره في انخفاض إجماليّ العمل بشكل عام وعمل النساء بشكل خاص. وعلى الرغم من وجود دور كبير للمتغيرات الاقتصاديّة ـ الاجتماعيّة المطروحة في التراجع الذي حصل في عمل النساء خلال الفترة الممتدة من عام 1976 ـ 1986، إلا أنه لا ينبغي تجاهل تأثير المتغيرات الثقافية في هذا المجال.

وقد كان خلال الأعوام التي أعقبت الثورة الإسلامية ثمة فكر يعارض بشكل جاد موضوع عمل النساء، ناجم عن تجربة حضور النساء في الأعمال الاقتصاديّة خلال مرحلة ما قبل الثورة. ومن هنا، كان هناك الكثيرون يشجعون حضور النساء في المجال الخاص بدلاً من الحضور في المجالات الاقتصاديّة العامة. وكان هؤلاء يروجون لهذه الفكرة. وفي الجانب الآخر، فإن عدم تأهيل النساء من خلال منحهن رأس المال البشري اللازم للدخول في سوق العمل قبل الثورة الإسلامية، والقيود التعليمية التي كانت موجودة على صعيد المراحل الدراسية العليا، كانا من بين العوامل التي أثرت في تراجع عمل النساء.

---

(1) مسعود صادقى ومصطفى عماد زاده، «تحليلى برعوامل اقتصادى مؤثر در اشتغال زنان ايران»، پژوهش زنان، دوره 2، ش1، بهار 1383، ص13.

وبعد الحرب إذ كان ثمة اعتقاد بضرورة إجراء تغييرات في الأوضاع الاقتصاديّة، تمّ الاهتمام بتحقيق النمو الاقتصاديّ المقترن بالتوزيع العقلاني للمنافع الناجمة عنه على الجميع. وبغض النظر عن درجة النجاح الذي حصل في تحقيق هذه الأهداف، فإن المسألة المهمّة التي واجهتها الخطة الأولى للتنمية بعد الثورة الإسلامية كانت تراكم رأس المال البشري بشكل واسع. ومن بين المواضيع الأخرى التي طرحت في الخطة الأولى للتنمية، سياسةُ تنظيم الأسرة والحد من النمو السكاني. وقد أخذ مستوى الإنجاب منحنى تنازلياً مرة أخرى منذ العام 1986، ووصل إلى نحو (5,7) طفل لكل امرأة في عام 1991، وأصبحت حصة النساء في العمل (9,4) بالمئة. وقد سجل إجماليّ عدد العاملين في البلاد نمواً بمعدل (3,5) سنوياً خلال الفترة من عام 1986 ـ 1991 ليزداد إلى (13096,6) ألف شخص. ومع انتهاء الحرب، وتغيير النظرة السائدة لصالح حضور النساء في سوق العمل، وتراجع معدّل البطالة، فإن عدد النساء العاملات بلغ (1231,2) ألف امرأة، وبلغت حصة النساء في العمل (9,4) بالمئة. وقد ارتفع العدد الإجمالي للعمال خلال الفترة من عام 1991 ـ 1996 إلى (14571,6) ألف شخص بنمو سنوي قدره (2,2) بالمئة كمعدل. وازداد عدد العاملات إلى (1765,4) ألف امرأة وازدادت حصة النساء في العمل إلى (12,1) بالمئة خلال تلك الفترة[1].

وتبيّن الدراسات والأبحاث، أنّ ارتفاع المستوى الدراسي يؤدي إلى زيادة فرص العمل بالنسبة إلى النساء، مضافاً إلى أنّه يؤدي أيضاً إلى ارتفاع مستوى أجورهن في سوق العمل. ونتيجة لهذا الأمر تزداد احتمالات

(1) المصدر نفسه، ص16.

ارتفاع الأجور في السوق لتصبح أعلى من الحد الأدنى لأجور النساء ودخول النساء في سوق العمل. ويمكن مشاهدة هذا الأمر بوضوح خلال الأعوام التي أعقبت الحرب في إيران أيضاً بخصوص وضع عمل النساء.

ومع ازدياد عدد النساء الحاملات للشهادات الجامعيّة إلى حد كبير، فإن حصة هذه المجموعة من النساء في إجماليّ القوى العاملة النسائيّة قد ازدادت.

وخلال المراحل المختلفة للتخطيط للتنمية فإنّ اهتمام واضعي السياسات بالمواضيع الجنسانية بعد انتصار الثورة الإسلامية اتخذ أبعاداً جديدة. فمن بين الأسباب الأصلية لتجاهل موضوع النساء خلال الخطة الأولى للتنمية بعد الثورة، تخلفُ مبدأ التخطيط في البلاد، بحيث إن المصادقة على الخطة الأولى للتنمية أدّت إلى فقدان فترة زمنية مؤثرة للتعرف على الحاجات وتعيين الأهداف حسب الأولويات في ما يتعلق بالمواضيع ذات العلاقة بالنساء. فهذا الإتلاف للوقت كانت له نتيجة أخرى أيضاً وهي أنّ مشاكل النساء بعد مرور عقد من الزمن على انتصار الثورة الإسلامية تبدو وكأنها المشاكل نفسها التي كانت موجودة قبل الثورة. ومن هنا، فإن موضوع التعليم والصحة الذي كان من المواضيع الأساس المثيرة للجدل قبل الثورة في مجال مشاكل النساء، قد أعيد طرحه بقوة أكبر مرة أخرى في المجتمع، وأصبح العنوان الأصليّ حول النساء في الخطة الأولى للتنمية.

وفي أعقاب العقوبات الاقتصاديّة والمشاكل الناجمة عن الحرب المفروضة، ظهرت إلى العيان بوضوح المشاكل التي تعاني منها البلاد في مجال تخصيص الميزانيّة لتنفيذ المشاريع البحثية للبنى التحتية. وخلال العقد الأول بعد الثورة الإسلامية، كان عددٌ قليلٌ ومحدودٌ من المشاريع

البحثية ـ وخاصة الأبحاث والدراسات التي أُجريت في مجال قضايا النساء ـ ما أدى إلى غياب الأبحاث في مجال البنى التحتية الخاصّة بالتخطيط وتحديد الأولويات المتعلقة بالقضايا النسائيّة، ومنها موضوع العمل بسبب عدم إعطاء الاولوية لمثل هذه الأبحاث والدراسات في السياسات والقرارات الوطنية .

فالعوامل أعلاه تؤيد هذه الحقيقة وهي أنه في مجال موضوع عمل النساء في العقد الأول بعد الثورة، كانت بنية صياغة القرار والهيكلية التنفيذية للبلاد تفتقران إلى الأبحاث في مجال البنى التحتية، وقلما كانت المراكز العلمية تقوم بإبلاغ خطاب الأولويات الأساس في هذا المجال بشكل منهجي للمسؤولين عن وضع السياسات التخطيطية.

ومن بين القضايا الأخرى التي يتوجّه إليها النقد في مجال الحضور الاقتصاديّ للنساء خلال العقد الأول بعد الثورة، هي عدم التعاطي بجدية مع موضوع توفير الظروف المناسبة لحضور النساء في مجال العمل، بحيث إنه خلال العقد الثاني للثورة والأعوام التي أعقبت العام 1996، ومع وصول النقاش حول موضوع مشاركة النساء إلى ذروته اقتصر الأمر على الحضور الاقتصاديّ من دون توفير الأرضية اللازمة لتعزيز هذا الحضور. وعلى الرغم من أن مشاكل الأسرة والأضرار التي تتعرض لها البلاد لا تبدو جادة إلى درجة كبيرة خلال عقد الثمانينيّات وبداية عقد التسعينيّات من القرن المنصرم، إلا أنها تحولت إلى أحد المواضيع الثقافية والاجتماعية الأصيلة خلال الأعوام اللاحقة التي كانت مفاجئة لواضعي السياسات. وتزامناً مع إعطاء الأهمية لموضوع تعليم الفتيات، والذي كان في حد ذاته أمراً قيماً ويبعث على الاعتزاز بأداء النظام، إلا أن الغزو الثقافي الواسع النطاق، والنزعة نحو الترف والمشاكل

الاقتصاديّة، واتساع الفوارق الطبقية التي تم تجاهلها خلال خطط التنمية، والأهم من ذلك كلّه تأصل أفكار الحركات النسائيّة وعقائدها باتهام نظام إدارة البلاد بالذكورية، كلّ ذلك أدّى إلى استعداد الفتيات الشابات بحصولهن على رأس مال بشري أكبر للدخول إلى سوق العمل بدلاً من القيام بأدوار الأمومة والزوجية وذلك ضد رغبة المجتمع في الحفاظ على القيم الثقافية والدينية.

إن المنحنى المتسارع لحصول النساء على رأس المال البشري هو من الأمور الجديرة بالاهتمام ويبيّن النمو المتسارع لموضوع المشاركة الاقتصاديّة في المستقبل. إن معدّل إجماليّ تسجيل النساء في التعليم الثانوي ازداد من (69,1) بالمئة في عام 1988 إلى (90,9) بالمئة في عام 1997[1].

وكنتيجة لذلك، فإن نسبة النساء المتخرجات من المرحلة الثانوية بلغت (57,6) بالمئة خلال الفترة من عام 1988 ـ 1998، ونسبة تخرجهن من مرحلة التعليم ما قبل الجامعة بلغت (59,8) بالمئة، وهذا يبيّن تفوق النساء على الرجال[2].

وفي الجانب الآخر، اتخذت وزارة العلوم قراراً في العاشر من كانون الأول/ شباط عام 1993 يقضي بإلغاء القيود المباشرة على صعيد أنظمة الدراسات العليا بالنسبة إلى النساء[3].

---

(1) منظمة الميزانية والتخطيط، التقرير الوطني حول التنمية البشرية في الجمهورية الإسلامية الإيرانية، 1999.

(2) مركز آمار ايران، **سالنامه آمارى كشور**، 1381.

(3) سيما بوذرى، **جايگاه زن در فعاليت پژوهشى كشور**، تهران، مؤسسه پژوهش وبرنامه ريزى آموزش عالى، 1381.

وقد ازدادت نتيجة لذلك المطالب الاجتماعيّة للنساء لمواصلة الدراسة في الجامعات ومعاهد التعليم العالي بهدف الحصول على رأس المال البشري، ورفع مستواهن العلمي ومهاراتهن وقدراتهن، والحصول على فرصة للدخول في سوق العمل، بحيث إن نسبة النساء إلى الرجال للدخول إلى الجامعات بلغت (49,36) بالمئة في عام 1997، وتفوُّق النساء على الرجال بعد ذلك في هذا المجال بوصول هذه النسبة إلى (51,4) بالمئة في عام 1998، وإلى (53,9) بالمئة في ما بعد في العام 1999. وكذلك إلى (56,3) بالمئة في عام 2001، وإلى (57,6) بالمئة في عام 2001، وإلى (59,7) بالمئة في عام 2002؛ إذ ما زالت هذه النسبة آخذة بالتزايد[1].

وعلى هذا الأساس، كان طبيعياً أن يتفوَّق النساء على الرجال بالنسبة إلى القبول في الجامعات أيضاً، إذ إنّ هذه النسبة كانت (49,4) بالمئة في عام 1997، وبلغت (52) بالمئة في عام 1998، ووصلت بعد ذلك إلى (57,2) بالمئة في عام 1999، وفي ما بعد إلى (59,9) بالمئة في عام 2000، وإلى (61,6) بالمئة في عام 2001، وإلى (62,7) بالمئة في عام 2002[2].

فالنتيجة الأولية والتمهيدية لهذا المنحى التصاعدي كانت تفوق نسبة عدد النساء في جامعات البلاد على عدد الرجال لأول مرة في العام الدراسي 2002 ـ 2003 لتصل هذه النسبة إلى (51) بالمئة من دون أخذ

---

(1) دفتر بررسى هاى فنى وآمارى، **بررسى وضعيت پذيرش در كنكور سراسرى سالهاى 1374، 1381 به تفكيك جنس**، معاونت فنى وآمارى سازمان سنجش وآموزش كشور، 1381.

(2) المصدر نفسه.

جامعة آزاد الإسلامية بعين الاعتبار، إذ كانت النسبة في هذه الجامعة (50,38) بالمئة. وقد وصلت في التعليم العالي ككل إلى (50,68) بالمئة[1].

وفي أعقاب هذا الحدث، فإن نسبة النساء العاملات اللاتي يحملن شهادات عليا إلى إجماليّ النساء العاملات ازدادت من نحو (17,3) بالمئة في عام 1996 إلى (19,9) بالمئة في عام 2000. ووصلت إلى نحو (23,5) بالمئة في عام 2004، ومن المتوقع أن ترتفع هذه النسبة ويستمر هذا المنحى حتى نهاية العمل بالخطة الرابعة للتنمية.

ونظراً إلى كثرة عدد النساء من خريجات الجامعات خلال الأعوام 1996 ـ 2000، تمت بجدية متابعة موضوع التميز الإيجابي، وفي الحقيقة إيجاد مجال أكبر للمشاركة الاقتصاديّة للنساء لدى إعداد الخطة الرابعة للتنمية.

والتميز الإيجابي Positive Discrimination الذي يسمى أحياناً بـ«العمل الإيجابي» Positive Action يطلق على مجموعة من البنى والأطر والتعليمات القانونيّة والصيغ التنفيذية والعملية التي يمكن الاستعانة بها بشكل دائم أو خلال مراحل معينة لإخراج مجموعة اجتماعية وسياسية ودينية وجنسانية خاصة من وضع غير مرغوب فيه، ومنحها بشكل متسارع إمكانية المزيد من النمو والازدهار. وقد بدأت الاستعانة بآليات العمل الإيجابي لصالح النساء منذ العام 1984 في أوروبا بالمصادقة على مجموعة من القوانين على مستوى الاتحاد الأوروبي

---

(1) مقصود فراستخواه، «زنان، آموزش عالى و بازار كار»، پژوهش زنان، دوره 2، ش1، تابستان 1383، ص151 ـ 153.

لتعزيز عمل النساء. وقد تكرست بوضوح فكرة التمييز الإيجابي والاستعانة بها في الخطة الرابعة للتنمية على صعيد التخطيط الحكومي.

فعملية تشجيع النساء على العمل على صعيد التخطيط الحكوميّ استمرت إلى حين مجيء الحكومة التاسعة إلى السلطة التي كانت لديها نظرة مختلفة تماماً في مجال موضوع المشاركة الاجتماعيّة للنساء. فهي تعتقد أنه من مصلحة النساء العودة إلى الأسرة والقيام بدورهن المنزلي المقدس. والهدف من ذلك كان إيجاد فرص عمل أكثر للرجال الذين يأخذون على عاتقهم مسؤولية إدارة الأسرة والإشراف عليها من خلال عودة المرأة إلى الأسرة وغضها النظر عن القيام بأنشطة اجتماعية واقتصادية واسعة. وفي هذا المجال، ومن أجل تحديد الحد الأدنى والأعلى لحضور النساء في المجتمع، رحب النواب في المجلس السابع بلائحة تقليل ساعات عمل المرأة وخفض سن إحالتها إلى التقاعد ويُعمَل بالتعليمات الإدارية الصادرة عن وزير الثقافة والإرشاد الإسلامي التي تقضي بمنع عمل النساء بعد الساعة السادسة مساءً في الأجهزة الإدارية التابعة لهذه الوزارة.

وفي هذا الوقت، فإن المعارضين لتشجيع النساء على العودة إلى المجال الخاص كانوا يعتقدون أنّه على العكس من الفكرة السائدة بأنّ عمل النساء يحول دون عمل الرجال، فإن الوثائق التجريبية والإحصائية في مختلف البلدان تبين أنّ عمل النساء يؤدي إلى توظيف أكثر في المجتمع. وكانوا يسوّغون ذلك بإعطاء الوظائف المنزليّة للنساء إلى السوق للقيام بما تبقّى من الأدوار والتي هي للنساء تقليدياً كما في الظاهر، وأنّ باستطاعة مؤسسات كثيرة أن تكون بديلاً مناسباً من النساء لتقديم هذه الخدمات .

فتأسيس رياض الأطفال للاهتمام بالأطفال إلى جانب تأسيس شركات ومؤسسات خدمية عدّة للقيام بجميع الشؤون المنزليّة مثل الطبخ والتسوق والتنظيف هو حل لتلبية جميع الحاجات المنزليّة للنساء العاملات بخصوص أدوارهن الزوجية والأمومية، ويؤدي إلى توفير فرص عمل لنساء ورجال آخرين.

وفي الجانب الآخر فإن بعضاً يعتقد أنّ مشكلة البطالة الموجودة في المجتمع هي ليست بسبب ازدياد طلب النساء للحضور في الأنشطة الاقتصاديّة؛ بل هي بسبب المشكلة الأصلية للانفجار السكاني الذي حدث في النصف الأول من عقد الثمانينات من القرن المنصرم. ومن هنا، فإن البلد يواجه الآن انفجاراً في الطلبات على العمل والدخول في سوق العمل وبعضها طلبات من جانب النساء الخريجات جراء الظواهر الاجتماعيّة المعقدة التي ساهمت في ازدياد عدد السكان إلى الضعف خلال مدة 25 عاماً. وكذلك ربما يكون العجز في استقطاب رؤوس الأموال الأجنبية وعدم الارتباط البناء بالاقتصاد العالمي قد أدّيا إلى أن لا يُستعان بالطاقات الاقتصاديّة للبلد للتنمية في المستوى المقبول؛ إذ إن البطالة هي إحدى نتائجها[1].

5 ـ المحاور المقترحة لتعزيز موقع المرأة في مجال الأنشطة الاقتصاديّة في إيران

لا بد من الاعتراف بأنّه إذا كانت التنمية تعني توجيه جميع النظم الاجتماعيّة والاقتصادية (جميع الأنظمة التعليمية والتشريعية والتنفيذية

(1) http//www.zanan.co.ir/social/000570.html

وما شابه ذلك) نحو النمو الاقتصاديّ، فإن مفهوم توجيه كل النظام نحو النمو الاقتصاديّ يعني وجوب إلغاء كل برنامج ومشروع لا يؤدي إلى النمو الاقتصاديّ، حتى إن النظام التعليمي يجب أن يكون تابعاً للتخطيط للتنمية الاقتصادية. وبعبارة أخرى: أنْ يشكل الاقتصاد أساساً وبنية تحتية لجميع التطورات والبرامج الثقافية والاجتماعية. ووفقاً لهذا المفهوم فإن العلاقة بين الإنتاج والاستهلاك هي التي سوف تحدد طبيعة الأواصر العائلية أيضاً.

ومن هنا، للردّ على المجموعة التي تعتقد أنّ النقص الذي ينجم عن غياب النساء عن المنزل يمكن التعويض عنه عن طريق شراء الخدمات من نظام العمل المأجور، لا بد من القول إن مختلف النظريّات الاقتصاديّة؛ تستند إلى أنّ تربية الأطفال والمنتجات العائلية الفريدة من نوعها مثل التربية الصحيحة للأطفال والعفو والتضحية ونقل هذه الخصال إليهم ليست أموراً خدمية يمكن شراؤها وبيعها في السوق الحرة. فجميع النظريّات الاقتصاديّة المذكورة على أساس عرض القوى العاملة النسائيّة تؤكد على هذه المسألة المهمّة، وهي أنّ النساء لدى القيام بتقسيم وقتهن اليومي إلى وقت للاستراحة وآخر لعملهن في السوق، يبدين اهتماماً خاصاً بجانب ثالث أيضاً وهو القيام بأعمالهن المنزلية. وعلى الرغم من جميع الإجراءات والأساليب الذكية لعالمنا المعاصر إلا أنّ هذه الحقيقة الجميلة ما زالت قائمة وهي أن النساء ما زلن يفضلن الأسرة والأولاد على العمل المأجور. وفي الجانب الآخر، مع ارتفاع مؤشرات رأس المال البشري لدى النساء صرن يطالبن بالمزيد من المشاركة الاجتماعيّة؛ إذ إن جانباً منها يتعلق بالمطالبة بالمشاركة في مجال الأنشطة الاقتصادية، بحيث إن الأهم من دافع الحصول على الدخل بالنسبة إلى النساء كان

دافع إظهار النساء قدراتهن والمشاركة في تيار نمو التكامل الوطني. بل والأهم من ذلك كلّه هو تحقيق النضوج الاجتماعي الفردي للمرأة. وعلى الرغم من أن تعزيز الخصائص الذاتية للنساء في المجتمع يتوقف على حضورهن في المجال الاجتماعي، إلا أن ذلك لا يعني اقتصار مشاركة النساء في الأنشطة الاقتصاديّة فقط. فمبدأ الفائدة النسبيّة، ووجود مجالات للحضور الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للنساء تنسجم مع توجهاتهن ورغباتهن، وأن تكون في الجانب الآخر الاستعانة بالنساء وحضورهن في مثل هذه المجالات مفيدَيْن ومؤثِّرَيْن، هذه الأمور كلّها هي من المتطلبات الأساس للتنمية بالنسبة إلى أيّ نظام قيمي. وفي ضوء هذه الدراسة نشير إلى بعض الأمور حول موضوع عمل النساء في إيران:

1 ـ إن التكامل على مدى حياة البشريّة يستمد مقوماته من الذات الإلهية الأزلية وهي مسيرة تكاملية مستمرة على مدى التاريخ. ومن الواضح أن هذه المسيرة التكاملية هي حركة أصيلة لا يمكن أن تتوقف. فمختلف الحقول الاجتماعيّة هي مجالات لظهور قدرات أفراد المجتمع من كلا الجنسين وتجسيدها. وربما كان المجتمع بحاجة قبل أي شيء آخر إلى ظهور الخصائص الفطرية والذاتية للمرأة والرجل والاستفادة من خصائص كلا الجنسين.

ومن هنا، لا بد من أن تكون النساء جزءاً من عملية النضج الاجتماعي، ومن التيار التكاملي لتنمية النظام الإلهي، وتعزيز دورهن ولغة تخاطبهن على صعيد بناء المجتمع المثالي ضرورة لا يمكن إنكارها. فاختلاف أدب التخاطب وعدم انسجام لغة تفاهم كلا الجنسين هما من بين المبادئ التي تؤدي، في حال نسيانها، إلى عدم توازن جَناحي تحليق المجتمع الإلهي. فالمسألة المهمّة

هي إن حضور النساء في مختلف المجالات الاجتماعيّة سوف يتخذ طابع التبعية إذا لم تُعالَج الشؤون التنظيمية للنساء ومنها كيفية حضورهن الاقتصاديّ من جانب صناع القرارات الوطنية على أساس الأحكام والتعاليم الدينية والقيم الوطنية. ولن ينجم عن ذلك إلا انحراف جميع البنى التربوية والنظام التعليمي، وتكوينها على أساس القيم المستوردة، واستخدام القوى البشريّة في مسار آخر. وهذا الضرر سوف يؤدي إلى أن تخبو الخصائص الذاتية والخاصة للنساء للوصول إلى المجتمع الإلهي المثالي .

2 ـ في حال إقصاء النساء إلى هامش غير معلوم على صعيد الوضع الاجتماعي، سوف يؤدي ذلك إلى انعدام التواصل والحوار الاجتماعي، وانعدام كسب المهارات المطلوبة للعمل التنظيمي والمقاربات الجزئية والخاصة للتعاطي مع القضايا اليومية، وعدم التفرغ لمعالجة المشاكل الوطنية والدولية. وفي مثل هذه الحالة فإن توقع ارتفاع مستوى الوعي الاجتماعي وتكريس قيم المحبة والمشاعر في المجتمع، والتي هي صفة ذاتية للنساء هو توقع بعيد عن الواقع.

3 ـ ومما لا شك فيه أنه إلى جانب حضور النساء على صعيد التنمية الاجتماعيّة فإن ثمة خسائر ومضاعفات واضحة في المجالات والأبعاد الثقافية على مستوى الأسرة وعلى المستوى الفردي بالنسبة إلى النساء نابعة من تفضيل المكانة ودور العمل المأجور على الأداء الخاص لهنّ داخل الأسرة. فحل المشاكل الناجمة عن ذلك يتطلب من جانب إصلاح نظرة النساء إلى أهمية دور المرأة كأم وزوجة وأنه دور محوري. وفي الجانب الآخر توجد حاجة إلى وضع

قوانين هادفة وواضحة لتسهيل الحضور الاقتصاديّ للنساء مع حفظ خصوصية الأسرة كمحيط آمن.

4 ـ إنّ مواجهة البلاد اليوم بعدد كبير جداً من الطلبات من جانب النساء للعمل في المجال الاقتصاديّ لا يمكن بالتأكيد اعتبارها أمراً سلبياً بالكامل. كما إن زيادة حصة النساء من المقاعد الدراسية الجامعيّة في البلاد لا تعني بالضرورة أنّ ذلك سوف يؤدي إلى جموحهن في حال لو خُطِّط لذلك بشكل صحيح وفي الوقت المناسب.

فالأزمة تبدأ عندما لا يكون ثمة معيار واضح حول كيفيّة الاستفادة من الاختصاصات الموجودة لدى كلا الجنسين وتوفير فرص عمل تنسجم مع متطلباتهما الروحية والجسدية في بداية طريق كسبهما الرأس المال البشري. ومن خلال هذه المقاربة فإنّ وجود نظرة كلية ترتكز على أساس القبول بمبدإ حضور النساء في المسيرة التكاملية للمجتمع إلى جانب توفير الأرضيّات اللازمة لإعطاء الأولوية لصالح الأدوار الأمومية والزوجية الأصلية للنساء، هو من الأمور الضرورية واللازمة للوصول إلى تنظيم واجبات كلا الجنسين في مجال الأداء الوطني. فالتجربة المريرة للغرب في مجال عمل النساء هي على أساس تعريف مادي بحت لموضوع العمل يتعارض مع مفهوم الأسرة ككيان جماعي والحياة العائلية كمنظومة قيمية. وفي الوقت الذي يمكن فيه إيجاد تيار جديد في هذا المجال ليس على الصعيد الوطني فحسب، بل على صعيد النظام الدولي أيضاً من خلال تعريف صحيح للعمل على أساس القيم الدينية والمحلية للبلاد، فالعالم بحاجة اليوم إلى حل لتعريف المكانة المرجوة

للمرأة في المجال الاجتماعي ينسجم مع أدوارها الفردية والعائلية.

5 ـ إن اختيار أيّ نوع من المشاركة الاجتماعيّة للنساء في المجتمع والذي يحصل أحياناً عن طريق اختيار منطقي من جانبهن بهدف مواكبة التيارات الاجتماعيّة، يؤيد الزعم بأنّ إهمال الوعي وغض النظر عن مواكبة الأمهات والزوجات للتيارات الاجتماعيّة يؤدي إلى عدم قدرتهن على تحقيق ما يؤمل منهن القيام به باعتبارهن حاملات لواء التربية والأخلاق في العالم وعلى الصعد الوطنية. ومن هنا، ومع القبول بالأدوار الإيجابية والبناءة للنساء في مجالات بناء البلاد، والقدرة على قيادة هذا العدد الكبير والهائل من أصحاب الاختصاصات وتوفير الأرضية المناسبة باتجاه تحقيق المتطلبات والضرورات الوطنية، يمكن رسم آفاق واضحة على صعيد مواكبة النساء لمسيرة تنمية المجتمع، وفي الجانب الآخر صيانة الحدود والحد من الأضرار التي تتعرض لها بنية الأسرة. والدليل الواضح على هذا الزعم، هو الحضور المفيد والمؤثر للنساء في مجال العمل الريفي.

إن عدم فصل مجال العمل السوقي عن مجال العمل المنزلي لدى إيجاد العمل للنساء القرويات يوفر بشكل كبير لهن إمكانية المواءمة المفيدة والمؤثرة الأدوار التي يقمن بها. فالمؤشرات الأصلية لعمل النساء في القرى هي الإنتاج من أجل استهلاك الأسرة، ومرونة ساعات عمل النساء تبين أنّ الظروف أعلاه وفرت أرضية مناسبة للعمل وعدم التداخل بين المجالين العام والخاص.

6 ـ إنّ موضوع عمل النساء يتطلب تعيين الحدود الشرعية والقانونية

لذلك، وفي الحقيقة إيضاح الخطوط الحمراء الخاصّة بعدم الخروج عن الأطر القيمية. فالمقاربة المطروحة تتطلب علاقات قوية ومتينة وأساس بين المراكز الدينية والحوزات العلمية من جانب، والنظام التعليمي والجامعي للبلاد في الجانب الآخر، وبالتالي مع الأجهزة التنفيذية والحكومية. ومن بين المتطلبات الضرورية الأخرى لذلك، وضع آلية تنفيذية متواصلة في المجالات الحكومية بخصوص مكونات مثل هذا التخطيط الجامع والشامل.

7 ـ لدراسة وضع عمل النساء فإن المطروح بمثابة مؤشر هو مأخوذ بشكل عام من المفاهيم الغربية. وإن النتيجة الحتمية لتقييم وضع عمل النساء في البلاد بمعيار المؤشرات المستوردة هي أنّ النظام بخصوص موقع المرأة يصبح مديناً أمام المعايير العالمية. ومن هنا فإن الحاجة الأصلية للشريحة النسائيّة في مجال تحديد هوية العمل والإنتاج هي الاستعانة بمؤشرات تستند إلى المفاهيم الدينية والوطنية لتقييم وضع النساء في البلاد. مؤشرات يمكن تقديمها إلى المؤسسات الدولية بمثابة معايير تقييم شاملة لتحسين وضع عمل النساء في العالم.

وفي الختام، فإن أفضل سبيل لإيجاد مناخ مناسب للاستفادة من الطاقات النسائيّة في إيران هو أن يكون «عمل النساء»، على أساس المعايير الدينية والوطنية وعلى أساس تعيين نهج واضح، بعيداً عن التيارات السياسية، وعلى أساس مصالح الفرد والمجتمع والنظام الإسلامي.

المصادر والمراجع

المصادر الفارسية :

1 ـ زهرا افشارى و ابراهيم شيبانى، «تجزيه جنسيتى بازار كار در ايران»، پژوهش زنان، فصلنامه مركز مطالعات وتحقيقات زنان، دانشگاه تهران، دوره 1، شماره 1، پاييز 1380.

2 ـ عليرضا امينى، تحولات بازار كار در برنامه چهارم توسعه با تأكيد بر اشتغال زنان، جوانان، فارغ التحصيلان دانشگاه ها ومناطق شهرى وروستايى، سازمان مديريت وبرنامه ريزى، معاونت امور اقتصادي و هماهنگى دفتر اقتصاد كلان، مرداد 1383.

3 ـ مسعود صادقى، ومصطفى عمادزاده، «تحليلى بر عوامل اقتصادى مؤثر در اشتغال زنان ايران»، پژوهش زنان، فصلنامه مركز مطالعات و تحقيقات زنان، دانشگاه تهران، دوره 2، شماره 1، بهار 1383.

4 ـ زهرا علمى، «سياست هاى اقتصاد كلان و بازار كار زنان»، پژوهش زنان، فصلنامه مركز مطالعات وتحقيقات زنان، دانشگاه تهران ، دوره 2، شماره 2، تابستان 1383.

5 ـ مقصود فراستخواه، «زنان، آموزش عالى و بازار كار»، فصلنامه مركز مطالعات وتحقيقات زنان، دانشگاه تهران ، دوره 2، شماره 2، تابستان 1383.

6 ـ مركز آمار ايران (1381)، سالنامه آمارى كشور.

7 ـ حميرا مشيرزاده، از جنبش تا نظريه اجتماعى، تاريخ دو قرن فمينيسم، چ سوم، نشر پژوهش شيرازه، تهران، 1385 .

المصادر الأجنبية :

1 - Barrett, Michele, «**Women's Oppression Today: Problems in Marxist Feminist Analysis**», London: verso, 1980.

2 - Baumol, William J., «**Economic Theory and Operations Research,**» 2d rev. ed. Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall, Inc., 1965.

3 - Baumol, William j., **Economic Theory and Operations Research,** zarer.ed. Eng Lewood Cliffs, N. J, pretice-Hall, Inc, 1965.

4 - Becker, G. S., «Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor», **Journal of Labor Economics** 3/1,1985.

5 - Beecher, Catherine, **Atreatise on Domestic Economy**, New York: Source Book Press. 1841.

6. Benston, Margaret, **The Political Economy of Women's** Liberation, Monthly Review, v. 21, N 4, 1969.

7. Bergman Barbara, R., «The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment», in: **Journal of Political Economy, 79, March / April, 1971.**

8 - Blau & Jusenius, **The Economics of Women, Men, and Work**, 1998.

9 - Dalla costa maria, **The Power of Women and The Subversion of** The Community, Bristol, England, Falling Wall Press, 1974.

10 - Delphy, Christine, **Close to Home: A materialist Analysis of** Women's Oppression, Amherst MA: University of Massachuestts, 1984.

11 - Edgeworth, F. Y., «Equal Pay to Men and Women for Equal Work», **Economic Journal**, 32, September, 1922.

12 - England p., «The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Job Seygregation», **Journal of Human Resource**, 1982.

13 - Epstein, C., «Peceptive Pistincitions: Sex, Gender and The Social Order», New Haven: Yale University Press, 1988.

14 - Federici, Sylvia, «Wages Against House Work», in: **Ellen Malos**, ed., Op. Cit, 1975.

15 - Ferguson, Ann, «Women, Care and The Public Good, Adia logue», in: Anatols, Milton Fisk and Nancy Holmstrom, eds. Boulderco: West View Press, 2000.

16 - Flexner, E., «Century of Struggle», in: **The Women's Right** Movement in The United States, Cambridge, Belknap, Press of Harvard University, 1959.

17 - Fox, Bonnie. ed., «Hidden in the Household: Women's Domestic Labor under Capitalism», Torento: The women's Press, 1980.

18 - Francine D. Blau, Marianne A. ferber, and Anne E. Winker, «**The**

Economics of Women, Men, and Work», 3rd ed. (Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall), Table 11.3, 1998.

19 - Friendan, Betty, **The feminine Mystique**, New York, Norton, 1963.

20 - Frnacine D. Blau and Carol L. Jusenius, «Women and The Work Place», **Economists' Approaches to Sex Segregation in The Labor** Market: An Appraisa The University of Chicago, All rights reserved, 1976.

21 - Gilman, Charlotte Perkins, «Women and Economies: A Study of The Economic Relation Between Men and Women as A Factor in Social», Evolution at Home, New yourk: Penguin, 1998.

22 - Hoch Schild, Arlie, **Global Care Chains and Emotional Surplus** Value, New York: The New Press, 2000: 130-146-Hooks, Bell, "Where We Stand: Class Matters, New York: Routledge, 2000.

23 - http.//www.zanan.co.ir/social/000570.html.

24 - **Ilo Global Employment Trends Model**, 2003.

25 - Jusenius, Carol L., «The Influence of Work Experience and Typicality of Occupational Assignment on Women's Earnings», **Dual Careers, Research Monograph,** No. 21, Vol. 4, Washington, D. C., Department of Labor, 1976.

26 - Key, Ellen, **The Century of the Child**, New York, Gp. Putnam's Sons, 1909.

27 - Kolb, D, **The Critique of Pure Modernity**, Chicago, University of Chicago Press, 1986.

28 - Kollias, Karen, **Class Realities: Create a New Power Base**, in: Quest: A feminist Quarterly, V, In. 3. Reprinted in Quest, eds. 1981, Building Feminist Theory: Essays from Quest. New York: Longmans, Winter, 1975.

29 - Leghorn, Lisa and Katherine Parker, **Women's Worth: Sexual** Economic and The World of Women, London: Routledge and Kegan Paul, 1981.

30 - Macpherson and Brue Macconnell «Labor Marrket Discrimination», **Contemporary Labor Economics**, Pubished by mc Graw Hill, 2003.

31 - Michael J. Piore, «The Dual Labor Market: Theory and Implications» in: **Problems in Political Economy**, ed., Gordon, 1971.

32 - Millicent G. Fawcett, «Equal Pay for Equal Work», **Economic** Journal 28, march, 1918.

33 - P. Armstrong, et. Al, «Capitallism since World War II.» London, Fontana, 1984.

34 - R. Rapp and E. Ross. «The Twenties Blacklash: Compulsory Heterosexuality The Consumer Family and The Waning of Feminism». in: H. Lessinger and A. Swerdlow, eds., Class, **Race** and Sex, Boston, G. k. Hall & Co, 1983.

35 - Resische, D, ed., **Women and Society**, New York, Wilson and Co, 1972.

36 - Rich, Adrienne, «Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence», Signs, Vol. 5, 1980.

37 - Sancier. B, and Map, p, «Who Helps Working Women Care for The Young and The Old?», in: Brown, ed., **Women's Issues**, New York, Wilson Comp, 1993.

38 - Smith, Dorothy E., «Women's Perspective as A Radical Critique of Sociology», **Sociological Inquiry**, vol. 4, N. January 1974.

39 - Victor F. Fuchs, «How We live», Cambridge, MA: Harvard University Press, 1983.

النساء المتزوجات: العمل والقيم[1]

مهشيد جليل وند[2]

يبدو أن لدى النساء العاملات بنية قيمية ـ فردية تختلف عن النساء غير العاملات: فالقيم الاقتصاديّة والسياسية هي أكثر بروزاً بين النساء العاملات، في حين أنّ القيم الاجتماعيّة والدينية تؤدّي دوراً أكثر أهمية بين النساء ربات البيوت.

وتبيّن دراسة المعطيات ذات العلاقة، زيادة مستمرة ومتجددة لمشاركة النساء المتزوجات في القوى العاملة، وهي ظاهرة أطلق عليها رالف سميث[3] قبل عقدين اسم «الثورة الخفية» Subtle Revolution. إلّا أن مسار هذا النمو تراجع خلال الفترة الأخيرة، وتوقف في بعض الأحيان بسبب عوامل من قبيل زيادة الاستثمارات التعليمية بين النساء

(1) Monthly Labor Review، أغسطس 2000. وتجدر الإشارة إلى أن هذه المقالة ترجمت بالفارسية أولا على يد مريم رفيعي. ونقلناها إلى العربية عن ترجمتها الفارسية.

(2) أستاذة الاقتصاد في قسم العلوم الاجتماعية في مدرسة الفنون والعلوم في جامعة ويسكنسون.

(3) Ralph E. Smith(ed.), **The Subtle Revolution: Women at Work**, Washington, DC, The Urban Institute, 1979.

المتزوجات والركود الاقتصاديّ في أوائل عقد التسعينيّات، وارتفاع معدّل المواليد والتباطؤ في عودة النساء إلى العمل بعد الولادة[1].

وتتوقع إدارة إحصائيات العمل Bureau of Labor Statistics أن نسبة النساء في القوى العاملة سوف تصل إلى (48) بالمئة بحلول العام 2008.

في حين أنّ هذه النسبة كانت (46) بالمئة في عام 1998[2]. فغالبية النساء اللاتي أعمارهن فوق سن الأربعين عاماً وغير العاملات إما يقمن بالعناية بالأسرة (58) بالمئة أو يحلن على التقاعد (29) بالمئة[3]. إن الأبحاث المرحلية Cross-Sectional Study تؤيد هذه النظريّة عادة وهي أنّه كلما ازداد دخل الرجال فإن نسبة مشاركة زوجاتهم في القوى العاملة سوف تنخفض. فنظرية منحنى الطلب الارتجاعي Backward-Bending Supply Curve تتوقع بالضبط هذه العلاقة نفسها، وهي علاقة عكسية تماماً بين دخل الرجل ونسبة مشاركة النساء في حال تساوي العوامل الأخرى. إن ابتعاد المرأة عن سوق العمل يعتبر أمراً جيداً. ومن هنا، فإن النساء «الفقيرات» يعملن وحدهن فقط بسبب الحاجة الاقتصادية.

---

(1) Aaron Bernsten, «**Workers May Get Scarce, But No body's Scared**», in: Business Week, July 11, 1994, p.95-98; Howard V. Hayghe and Suzanne M. Bianchi, "**Married Mother's Work Patterns**: The Job-Family Compromise", in: Monthly Labor Review,June 1994, p.24-30.

(2) Howard N Fullerton., «**Labor Force Projections to 2008: Steady Growth and Changing Camposition**», Monthly Labor Review, November 1991, p. 19-32, see also: «**Labor Force**», in: Special Issue of Occupational Outlook Quarterly, Winter 1999-2000, p. 37.

(3) Work and Family: Women in Their Forties, Bureau of Labor Statistics, April 1993.

فمشاركة زوجات الرجال الذين لديهم دخل أعلى في سوق العمل هي أقلّ مقارنة بزوجات الرجال الآخرين؛ ذلك لأنهم قادرون على توفير الرفاهية لزوجاتهم ربات البيوت. وبذلك فإن زوجات مثل هؤلاء الرجال لا يعانين من الضغوط الناجمة عن المشاركة في تأمين دخل الأسرة. ولكن وبالنظر إلى نموّ الدخل الحقيقي الذي يحصل عادة بمرور الوقت فإن ازدياد مشاركة الزوجات في القوى العاملة خلال الأعوام الأخيرة يثير الشكوك في هذه العلاقة الافتراضية. ويبدو أنّ الحاجة المالية للمساهمة في تأمين دخل الأسرة ونفقاتها هي أحد المسوّغات المألوفة للزوجات العاملات. ومع ذلك فإن هذا الأمر قلما يمكن أن يشكل دليلاً على النموّ السريع في نسبة مشاركة النساء المتزوجات في القوى العاملة[1]، وذلك لأن النساء على مدى العقود الماضية لَزِمْنَ منازلهن على الرغم من انخفاض دخل أزواجهن. فالحاجة المالية هي عامل عالمي وثابت على ما يبدو؛ ولذلك لا يمكن أن تفسر ازدياد مشاركة النساء في القوى العاملة[2].

إن نظريّة عرض العمل Labor Supply التي تستند إلى الدخل والتأثيرات البديلة لتغيير معدلات الأجور Wage Rate، تعتبر الطلب على أوقات الفراغ سلعة استهلاكية Consumption Good. إلا أنه عندما تقرر النساء المشاركة في سوق العمل فإنهن يواجهن نموذجاً ثلاثياً للانتخاب. فالخيارات الموجودة أمامهن هي أوقات الفراغ، والعمل المأجور

---

(1) Victor R. Fuchs, **How We Live**, Cambridge, MA, Havard University press, 1983.

(2) Nathan Keyfitz, "**Population Appearances and Demograghic Realities**", Population and Development Review, March 1980, p. 47-64.

الخارجي، والعمل المأجور في المنزل. وبتغير معدّل الأجور فإن الدخل يتغير، ويتغير سعر أوقات الفراغ وتتغير القيمة النقدية للإنتاجية من وقت العمل في السوق مقارنة بالوقت الذي تقضيه المرأة في المنزل. فهذه النظريّة تساعد على الجواب عن سؤال هو: لماذا تزداد مشاركة النساء في القوى العاملة على الرغم من نمو الدخل الحقيقي للرجال؟[1]

وتبين الدراسات أنّ معدّل مشاركة القوى العاملة النسائيّة اللاتي دخل أزواجهن يقع في النصف الأعلى من توزيع الدخل هو أعلى من معدّل مشاركة النساء اللاتي يقع دخل أزواجهن في النصف السفلي. فالرجال الذين لديهم دخل أعلى لديهم زوجات بدخل أعلى عادة. وعلى هذا الأساس لا شك في أنّ عوامل غير مالية أخرى هي التي تؤدي إلى ألا تكون علاقة الدخل ـ المشاركة سلبية لدرجة كبيرة [2].

وقد ازدادت بشدة مشاركة القوى العاملة من النساء المتزوجات منذ العام 1960. وبينت الدراسات أنّ بعض العوامل الأخرى، مضافاً إلى دخل الزوج، تؤثّر في مشاركة النساء[3]. ومن بين هذه العوامل، ارتفاع المستوى الدراسي للنساء وارتفاع معدّل الأجور وتغيير موقعهن الاقتصاديّ، وخصائص عملهن وظروفه، وتقلص الهوة بين دخلي

---

(1) Jacob Mincer, "**Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply**", in: Aspects of Labor Economics, Conference of the Universities, report of the Nation Bureau of Economic Research, New York, Princeton, NJ, Princeton university Press, 1962, p. 63-105.

(2) Paul Ryscavage, "**More Wives in The Labor Force? Have Husbands with 'Above-Average' incomes**", Monthly Labor Review, June 1979, p. 40-42.

(3) Mincer, "**Labor Force Participation of Married Women**" See also: Cynthia B. Lloyd and Beth T. Niemi. **The Economics of Sex Differentials**, New York, Columbia University Press, 1979.

الرجل والمرأة، وتراجع ممارسات التمييز الجنساني، وانخفاض معدلات، الإنجاب وازدياد الفترة الزمنية الفاصلة بين الزواج وولادة الطفل الأول، والاستعانة بأساليب منع الحمل، وتطور أدوات رأس المال التي تساهم في الاقتصاد في الوقت والعمل (التقنيات المنزلية)، وانخفاض مستمر في عدد ساعات العمل الأسبوعي، وازدياد الهجرة إلى المدن، ومعدل البطالة، والتضخم، وبالتالي القوانين وأساليب أداء الحكومة.

ووفقاً لما يُسمَّى بنظريات الدفع والجذب **Push-and-pull Theories** يمكن تقسيم العوامل المؤثرة في قرارات النساء، بخصوص المشاركة أو عدم المشاركة في القوى العاملة، إلى مجموعتين: عوامل خارج المنزل وعوامل داخل المنزل[1]. فالعوامل الخارجية التي تستند إلى العرض والطلب في سوق العمل، سوف تجذب النساء من البيت إلى سوق العمل لتلبية الطلب الإضافي. وكذلك العوامل الداخلية التي تعود إلى الخصائص الفردية والشؤون المنزلية، تؤدي إلى دفع النساء من المنزل إلى سوق العمل.

فبعض وجهات النظر، تعتبر أنّ مقداراً من الزيادة الحاصلة في مشاركة النساء في القوى العاملة ناجم عن ازدياد فهم النساء لسوق العمل واعتبار العمل بمثابة مصدر للمكافأة ـ النفسية والمالية ـ الذي من شأنه أن يكون مكملاً للأعمال المنزليّة أكثر من أن يكون بديلاً منها[2]. فنموذج العائلة التقليديّة الذي يكون فيه الرجل معيلاً للعائلة وتكون المرأة

---

(1) Alfreda P. Iglehart, **Married Women and Work**, Lexington, MA, Lexington Books, 1979.

(2) F. L. Mott and D. Shapiro, "**Complementarity of Work and Fertility Among Young American Mothers,**" Journal of Population Studies, July 1983, p. 239-252.

ربة بيت، له مكانته لدى عدد صغير من الأسر. فالأسر التي لديها موردان للدخل Dual-Earner Family تشكل قسماً أكبر من القوى العاملة وهي آخذة بالازدياد، وإن عدداً متزايداً من المؤمّنين للدخل في مثل هذه الأسر يختارون عملاً ثانياً. وجاء في مقالة نُشِرت في «Monthly Labor Review» في عام 1997، أن نسبة النساء اللاتي يمارسن أعمالاً متعددة Multiple Jobholding كانت (6،2) بالمئة في عام 1996، وهي أكثر بقليل من الرجال حيث كانت هذه النسبة (6،1) بالمئة، كما إن النساء كن يشكلن (47) بالمئة من الذين كانوا يمارسون أعمالاً عدّة في العام ذاته[1].

ففي أكثر النماذج الاقتصاديّة تُفرض العوامل الاقتصادية بشكل منطقي نوعاً ما، فالمستهلكون يقومون بتضخيم المنفعة المتوقعة إلى أقصى حد Expected Profit، والمنتجون يقومون بتضخيم الربح المتوقع إلى أقصى درجة Expected Utility. ويختارون الأسلوب الذي يحقق أعلى معدّل من المنفعة من بين مختلف الأساليب المتاحة كعوامل منطقية. وبِلُغَةِ المنفعة فإنهم يقومون بتضخيم المنفعة المتوقعة إلى أقصى حد والذي يُعتبر القيمة الذاتية Subject Value للنتائج المتصورة المحتملة. ووفقاً لآراء بعض الباحثين، فإن الناس يقومون بتضخيم المنفعة المتوقعة أكثر من الربح المتوقع[2].

فإلى جانب العوامل الاقتصادية، بإمكان «القيم الشخصية» إيضاح

---

(1) John F. Stinson, Jr., "**New Data on Multiple Jobholding Available From The CPS**", Monthly Labor Review, March 1997, p. 3-8.

(2) Ward Edwards, "**Decision Making, Psychological Aspects**", International Encyclopedia of The Social Sciences,vol.4, Edited by David L. Sills, New York, Macmillan and Free Press,1968, p.34-42.

الاختلافات الموجودة في سلوك المجموعات المختلفة من الناس لدى اتخاذ القرارات. فالقيم الشخصية هي الأفكار التي تحدد ما هو الأفضل عندما تكون ثمة خيارات بديلة للعمل. فبعضٌ يعتقد أنّ القيم الشخصية ثابتة، وبرأي اشبرينجر[1] يمكن تصنيفها إلى أنواع نظريّة، واقتصادية، وجمالية، واجتماعية، وسياسية، ومذهبية [2].

وتهتم هذه الدراسة اهتماماً خاصاً بمفهوم القيم الشخصية وبنيتها لدى مختلف الأفراد من أجل دراسة التأثير المحتمل لهذه القيم في قرارات النساء المتزوجات حول سوق العمل، ولهذه الدراسة هدفان:

1 ـ دراسة تأثير طبيعة القيم الشخصية لدى مجموعة من النساء العاملات وغير العاملات في قرارهن بخصوص المشاركة في القوى العاملة.

---

(1) Edward Strangef, **Types of Men** (Halle,Germany, Max Niemeyer Verlag,1928, Translation by Paul J. W. Pigors New York, Johnson Reprint Company,1966).

(2) لا بد من الانتباه إلى أن القيم الشخصية الاقتصادية تختلف عن العوامل الاقتصادية الخارجية ـ التي من الممكن أن تؤثر قرارات الفرد ـ مثل نسبة البطالة ومعدل التضخم. إن تصنيف إشبرانغر والأسئلة التي تستند إليها ما زالت تستخدم رغم أنّها تعود إلى العام 1928 وتذكر في الكتب الخاصة بذلك. ومن بين المؤلفات التي تشير الى كتاب إشبرانغر «أنواع البشر» هي: Lawrance J. Axelrod, "**Balancing Personal Needs With Environmental Preservation: Identifying The Values That Guide Decisions in Ecological Dilemmas**", Journal of Social Issues, Fall 1994, p. 85-104; H.T. Hunt, "**Triumph of The Will: Hidegger's Nazism as Spiritual Pathology**", Journal of Mind and Behavior, Fall 1998, p. 379-414, and S. S. Bubnova, "**value Orientations of Personality as a Multivariate Non-linear System**", Psikologicheskii Zhurnal, Sep-Oct, 1999, p. 38-44.

إن استبيانات الأسئلة هذه تتضمن أسئلة بخيارات كثيرة هي عامة جداً ومعاصرة. ومن أمثلة هذه الأسئلة: برأيكم أي مجالات المطالعة هي الأهم؟ وما هي الأخبار التي تقرأها أولاً؟.

2 ـ اختبار صحة القول بأنّ العوامل الاقتصاديّة ـ الاجتماعيّة والعوامل الاجتماعيّة ـ النفسية تؤثّر معاً في قرارات النساء بخصوص سوق العمل. وكما ذكر سابقاً، فإن الكثير من الكتابات التي تعود إلى عقد الستينات ولاحقاً إلى عقد الثمانينات تركز برمتها على العوامل «الخارجية» لتفسير ازدياد مشاركة النساء في القوى العاملة. حتى إن أحد المصادر الجديدة جداً «Monthly Labor Review, December 1999» ـ والذي كان مختصاً بالكامل بالنساء في القوى العاملة ـ تطرق فقط تقريباً إلى تأثير العوامل الخارجية في علاقة النساء بالقوى العاملة. إلا أن التقليد الذي له علاقة بالأبعاد «الداخلية» أو الجوهرية لقرارات النساء للمشاركة في العمل مهم أيضاً. وهذا التقليد كان موجوداً دائماً إلى جانب إيضاح العوامل الخارجية خلال عقد الستينات وحتى أواخر عقد الثمانينات، وهو الذي ينطوي على التسويغ الذي يستند إلى أنّ القيم الشخصية هي السبب لزيادة مشاركة النساء في القوى العاملة.

القيم الشخصية

عرّف كلايد كلوفن قبل نصف قرن «القيمة» بأنها «مفهوم صريح أو ضمني يتميز به فرد أو مجموعة أفراد بخصوص الرغبة التي تؤثّر في اختيار الأساليب والوسائل المتاحة»[1]. وقد عرف كل من أنتوني جي.

(1) Clye K. Kluckhohn, "**Values and Value Orientations in The Theory of Action**", in: Talcott Parsons Edward, A. Shils (eds.), **Toward a General Theory of Action**, Cambridge, M. A., Harvard University Press, 1951, p. 395.

أتوس، ورابرت إي. كافي، وكارل إي. شب، في كتابين منفصلين القيم الشخصية على النحو التالي:

«إن القيم الشخصية هي أفكار وأسئلة تحدد ما هو الشيء الجيد والمطلوب أو المفضل بالنسبة إلى الأفراد عندما تكون ثمة خيارات بديلة للعمل»[1].

وبرأي ميلتون راكيتش فإن القيم «هي أفكار مطلقة سلبية كانت أو إيجابية، لا ترتبط بأي شيء أو ظرف خاص، وهي تبين المعتقدات الشخصية حول الأنماط السلوكية... (فالقيم) هي معيار لما هو واجب وضروري»[2]. ويذكر جورج دبليو، كما يشير أنفلند بهذا الخصوص إلى أنّ بنية قيم الفرد «هي إطار إدراكي حسي ثابت نسبياً يقوم بتشكيل الطبيعة العامّة لسلوك الفرد ويؤثر فيه. فالقيم تشبه المواقف إلا أنها أكثر عمقاً وثباتاً ودواماً من حيث طبيعتها»[3]. ويقول راكيتش أيضاً إن القيم هي أكثر عمقاً واتساعاً من المواقف وهي تُعتبر على الأكثر العوامل التي تحدد المواقف وليست من العناصر المؤلفة لها[4]. فالقيم تبين المعايير

---

(1) Anthony G. Athos and Robert E. Coffey, **Behavior in Organizations: A Multidimensional View** Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1968; Karl E. Scheibe, Beliefs and Values, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1970.

(2) Milton Rokeach, "**The Role of Values in Public Opinion Research**", Public Opinion Quarterly, vol. 32, 1959, p. 124 and "**Some Unresolved Issues in Theories of Beliefs, Attitudes, and Values**," 1979, Nebraska Symposium on Motivation, vol. 27, Lincoln, NE, University of Nebraska Press, 1980, p. 261-304, Quote from p. 272.

(3) George W. England, "**Personal Value Systems of American Managers**", Academy of Management Journal, March 1967, p. 53-68.

(4) Rokeach, "**Some Unresolved Issues**".

السلوكية والأهداف وتقييم الفرد لدرجة جذابية النتائج والأحداث والأهداف، وأخيراً هي الدوافع الشخصية للقيام بمختلف الأمور[1].

تصنيف القيم الشخصية

في كتابه «**أنواع البشر**»، صنّف اشبرينجر الناس إلى ستّ مجموعات رئيسة من الأفراد على أساس توجهاتهم القيمية:

1 ـ **النظري**: الاهتمامات الأصلية لمثل هذا الفرد هي اكتشاف الحقيقة والبنية المنهجية للمعرفة. فالمرأة أو الرجل النظري يتبع الطريقة المعرفية لتحقيق أهدافه، وسوف يبحث عن أوجه التشابه والاختلاف، وسوف يتجاهل الجمالية أو فائدة الأشياء في أحكامه، وسوف يسعى فقط للمراقبة والإقناع. فالفرد النظري هو مثقف ذو ميول وتوجهات تجريبية وانتقادية وعقلانية. فالعلماء والفلاسفة هم أمثلة على هؤلاء الأفراد.

2 ـ **الاقتصادي**: إنّ الشخص الاقتصاديّ مهتم أساساً بالمنفعة وحماية الذات والشؤون العمليّة لعالم التجارة، والأعمال، والإنتاج، والتسويق، والاستهلاك، وتراكم القوة المادية، والاستفادة من المصادر الاقتصاديّة، وتوسيع الاعتمادات. وهكذا فإنّه يتخذ قراراته تحت وطأة النتائج الاقتصاديّة والعملية المتوقعة. فمثل هذا الفرد هو شخص عملي تماماً. ويجسد الصورة النمطية لرجل الأعمال الأمريكي.

---

(1) N. T. Feather, "**Values, and Choice: The Influence of Values on The Perceived Attractiveness and Choice of Alternatives**", Journal of personality and social Psychology, June 1995, p. 1135-1151.

3 ـ **الجمالي**: مثل هذا الفرد يهتمّ أساساً بالجوانب الفنية من الحياة. فالفرد الجمالي يعطي أهمية للشكل والتناسق، ويحكم على الأحداث على أساس الجمال والتماثل والتناسق، ويستمتع بالأحداث من أجلها هي.

4 ـ **الاجتماعي**: هؤلاء الأفراد يحبون الناس ولديهم نظرة إنسانية إلى الحياة تنطوي على حب الآخر. فالفرد الاجتماعي يعتبر الآخرين هم الغاية والهدف النهائي بالنسبة إليه. ومن هنا، يسعى ليكون ودياً ومتعاطفاً ومضحياً. ومن وجهة نظره، فإن الأفراد النظريين والاقتصاديين والجماليين لهم توجّهات فاترة وغير إنسانية. فالفرد الاجتماعي يعتبر أن الحب هو العنصر الأكثر أهمية في العلاقات الإنسانيّة، وأنّ نظرته إلى الحياة تجعله قريباً من الفرد الديني.

5 ـ **السياسي**: إن اهتمامات هؤلاء الأفراد وجميع أنشطتهم تنصبّ على الوصول إلى السلطة أساساً (وليس السياسية منها فحسب). وفي أحيان كثيرة فإن الأفراد السياسيين هم قادة في مجالات عدّة ويسعون من أجل السلطة الشخصية والنفوذ والشهرة.

6 ـ **الديني**: إن الفرد الديني هو صوفي في سلوكه ويسعى للارتباط بالكون ككل واحد بطريقة هادفة. فالنشاط العقلي له يتجه دائماً نحو خلق أسمى القيم التجريبية المرضية.

ووفقاً لشبرينجر، فإن لدى جميع الأفراد كافة هذه القيم الشخصية. إلا أن هذه القيم لها تراتبية تختلف من فرد إلى آخر.

وقد قدم كل من غوردون دبليو. ألبورت، وفيليب إي. فرنون،

وغاردنر ليندزي تصميماً تجريبياً لقياس الأهمية النسبية لهذه القيم الشخصية الست في السلسلة التراتبية للقيم الشخصية لكل فرد[1].

القيم الشخصية واتخاذ القرارات

إن أهمية الحكم في اتخاذ القرارات أصبحت معروفة أساساً منذ فترة طويلة للاعتبارات المهمّة الثلاثة أدناه [2]:

1 ـ من غير الممكن من الناحية الطبيعية جمع جميع المعلومات ذات الصلة بعدد كبير من القوى الخارجية التي تعمل في أي موقع مفترض، واستيعابها وتقييمها.

2 ـ مهما كانت كمية المعلومات التي يمكن جمعها وتقييمها فهي ناقصة في ضوء ما تقوله لنا.

3 ـ إن العدد الكبير من المتغيرات ذات الصلة بالقرارات الاستراتيجية لا يمكن صياغته كنموذج بمفهوم إقامة علاقات وظيفية دقيقة تعطي نتيجة قطعية أو تؤدي إلى قرارات دقيقة.

ومن هنا، عندما يصبح اتخاذ القرار على أساس تقييم ناقص للمعلومات فسوف يكون للحكم دور بارز ومهمّ؛ ولذا فإن اتخاذ القرار في مثل هذه الحالات ليس عملية موضوعية تماماً. فالقيم الشخصية للفرد صانع القرار تقوم بدور مهمّ. وعلى مر السنين فقد درس عدد من الباحثين

---

(1) Gorden W. Allport, Philip E. **Vernon, and Gardner Lindzey, A Study of Values,** Boston, Houghton Mifflin, 1960.

(2) Robert C. Shirley, "**Values in Decision Making: Their Origin and Effects**", Managerial Planning, January-February 1975, p. 1-5.

تأثير طبيعة القيم الشخصية في سلوك الفرد في اختياره السبل المختلفة أثناء اتخاذ القرارات[1]. فثمة إجماع على أنّ القيم هي جزء من شخصية الفرد أو على الأقلّ تؤثّر في اتخاذه القرارات وعلى سلوكه الهادف.

الدراسة

إنّ الدراسة التي شُرِحت في هذا المقال كانت بحاجة إلى مجموعة من النساء، بعضٌ منهنّ عاملات وبعضٌ آخر غير عاملات، ولإيجاد مجموعة خاصة بدرجة من التجانس. فقد اختيرت زوجات جميع الموظفين الرجال العاملين في مؤسسة معينة لهذه الدراسة. وكان من المتوقع أن توجد مجموعتان من النساء في هذه العيّنة السكانية: نساء عاملات وغير عاملات. وكانت ثمة حاجة إلى قياس الأهمية النسبية لستة اهتمامات أو دوافع أساس تشكل القيم الشخصية؛ لاختبار فرضية اختلاف القيم الشخصية لدى هاتين المجموعتين من النساء.

وقد جمِعَت البيانات بالاستعانة باستبيانات كان القسم الأول منها يشتمل على طرح أسئلة تتعلق بالمستوى الدراسي الأعلى للمجيبة وعملها ودخل زوجها وأي دخل آخر باستثناء أجورها، وأخيراً عدد أولادها الذين هم دون سن الثامنة عشرة والسادسة. وبعد ذلك استُعين

(1) See William D. Guth an Renato Tagiuri, "**Personal Values and Corporate Strategy**", Harvard Business Review, September-October 1965, p. 123-132; England, "**Personal Value Systems**"; and "**Organizational Goals and Expected Behavior of American Managers**". Academy of Management Journal, June 1967, p. 107-117; and Shirley, " **Values in Decision Making**".

باستبيانات ألبورت وفرنون وليندزي[1] على أساس كتاب شبرينجر، وبالطبع مع إجراء تغييرات طفيفة عليها لتكون أكثر عملية بالنسبة إلى النساء.

وقد اختيرَت الفرضيات القيمة كما يلي:

أ ـ إنّ متوسط علامات القيم الشخصية لا يختلف من شخص إلى آخر، أي إنّ جميع القيم لها الدرجة نفسها من الأهمية بالنسبة إلى جميع الأفراد.

ب ـ إن متوسط علامات القيم الشخصية المتناظرة لا يختلف بالنسبة إلى مجموعة النساء العاملات ومجموعة النساء غير العاملات، أي إن بنية القيم الشخصية لنساء المجموعتين متشابهة.

ج ـ إن متوسط العلامات لكل قيمة شخصية لا يختلف بين أفراد هاتين المجموعتين من النساء.

ومن الضروري تقديم إيضاح بسيط بخصوص الاختلاف بين الفرضيتين (ب) و(ج). فالفرضية (ب) تأخذ بعين الاعتبار جميع القيم وتختبر الاختلاف الكلي بين بنية القيم الشخصية للمجموعتين. أما الفرضية (ج) فإنها تتطرق في كل مرة لقيمة شخصية واحدة. وعادة ما يتم اختبار أول اختلاف، فإذا ثبت وجوده ستكون آنذاك هناك حاجة إلى اختبارات تفصيلية لتبيان ما إذا كانت كل القيم تختلف بشكل كبير أم إن بعضها يختلف فقط. فإذا أثبتت الفرضية (ب) عدم وجود اختلافات كلية

(1) Allport, Vernon, and Lindzey, A Study of Values.

بين المجموعتين، فعندها لن تكون ثمة حاجة إلى المزيد من الاختبارات.

فالهدف من اختبار هذه الفرضيات عديمة القيمة هو معرفة ما إذا كانت القيم الشخصية لها درجات مختلفة من الأهمية النسبية، وهل إن لدى النساء العاملات والنساء غير العاملات بنى قيمية شخصية مختلفة؟ وما إذا كانت القيم الاقتصاديّة والسياسية تحتل مكانة أعلى من القيم الاجتماعيّة والدينية في تراتبية القيم الشخصية لدى النساء العاملات؛ (لأن القيم الاقتصاديّة والسياسية من الممكن أن تبدو ذات علاقة وثيقة بدرجة أكبر بالعمل).

لقد كُمِّلَ وأُعيدَ (69) بالمئة من الاستبيانات التي أرسلت (145 استبياناً من مجموع 211). وإن عدداً قليلاً منها أُكملَ بشكل غير صحيح؛ إذ استُبعد من الدراسة. وبقي، آخر الأمر، (140) استبياناً (46 بالمئة) استُعين بها. والجدول أدناه يبين وضع عمل النساء المجيبات عن هذه الاستبيانات:

	التكرار	النسبة المئوية
نساء عاملات	91	65
نساء غير عاملات	49	35

ووفقاً لإجابتهن عن الأسئلة المختلفة للاستبيان، فقد حسبت ست علامات لترتيب القيم الشخصية لكل مشاركة من المشاركات في هذه الدراسة. فهذه العلامات وكذلك بقية المعلومات التي جمعت، حلِّلَت بعد ذلك بالاستعانة بالتقنيات التالية:

1 ـ رزمة برمجيات SPSSX (هي رزمة إحصائية للعلوم الاجتماعية) لتحليل المعلومات إحصائياً[1].

2 ـ استخدمت توزيعات التكرار لمشاهدة توزيع المشاركات في المجموعات الفرعية في ضوء المستوى التعليمي ووضع العمل ودخل الزوج والإيرادات الأخرى وعدد الأولاد.

3 ـ استخراج متوسط علامات القيم الشخصية الست لجميع المشاركات، وكذلك المجموعات الفرعية من أجل مقارنة ترتيب القيم الشخصية بين المجموعات والمجموعات الفرعية للنساء العاملات وغير العاملات.

4 ـ استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات لدراسة الاختلافات الكلية في القيم الشخصية لجميع المشاركات العاملات وغير العاملات.

5 ـ استخدام تحليل التباين آحادي المتغير لدراسة الاختلافات بين المجموعات والمجموعات الفرعية للنساء العاملات وغير العاملات بالنسبة إلى كّل قيمة من قيمهن الشخصية.

النتائج

يمكن تلخيص نتائج هذه الدراسة على النحو التالي (انظر الجدول «1» بالنسبة إلى متوسط علامات القيم الشخصية):

1 ـ وفقاً لتوزيع التكرار وجدول تركيبة المشاركات من نساء عاملات وغير عاملات كان ثمة تشابه كبير جداً من جهة عوامل عدّة مثل

---

(1) SPSS, Inc., SPSSx User's Guide (New York: McGraw-Hill, 1983).

الإيرادات الأخرى باستثناء أجر المرأة وراتبها، والمستوى التعليمي، وعدد الأولاد.

2 ـ بالنسبة إلى جميع المشاركات في هذه الدراسة فقد لوحظت مجموعة من القيم الشخصية بدرجات مختلفة من الأهمية النسبية. وقد صُنِّفَت هذه القيم على الترتيب على أساس درجة الأهمية النسبية (متوسط العلامات) لكل منها وترتيب أولويتها. ومن هنا ترفض الفرضية عديمة القيمة (أ).

3 ـ بالنسبة إلى جميع المشاركات صُنِّفَت القيم الشخصية من الأعلى إلى الأدنى على الترتيب التالي: دينية، وجمالية، واجتماعية، ونظرية، وسياسية، واقتصادية.

4 ـ إن النساء العاملات وغير العاملات كن في المرتبة نفسها من حيث القيم الشخصية باستثناء موقع القيم الجمالية والاجتماعية لدى المجموعتين والذي كان معكوساً.

5 ـ إن درجة الأهمية النسبية للقيم الشخصية الست كانت تختلف كثيراً بالنسبة إلى هاتين المجموعتين من النساء. ومن هنا ترفض الفرضية عديمة القيمة (ب).

6 ـ إن القيم الدينية هي القيم الشخصية السائدة بالنسبة إلى جميع المشاركات، إلا أنها كانت على درجة أعلى من الأهمية النسبية لدى النساء غير العاملات.

7 ـ إن القيم الاجتماعيّة هي أكثر أهمية لدى النساء غير العاملات من النساء العاملات.

8 ـ إن القيم الاقتصاديّة والسياسية هي أكثر أهمية بالنسبة إلى النساء العاملات مقارنة بالنساء غير العاملات.

9 ـ إن القيم النظرية، وحتى أكثر من ذلك، القيم الجمالية لهما الدرجة نفسها من الأهمية بالنسبة إلى كلتا هاتين المجموعتين من النساء.

10 ـ وفقاً للبنود 6 و7 و8 فإن الفرضية عديمة القيمة (ج) مرفوضة بالنسبة إلى معظم القيم الشخصية باستثناء القيم النظريّة والجمالية.

	جميع المشاركات		النساء العاملات		النساء غير العاملات	
	القيمة الشخصية	متوسط العلامات	القيمة الشخصية	متوسط العلامات	القيمة الشخصية	متوسط العلامات
1	الدينية	34 /39	الدينية	33 /66	الدينية	27 /28
2	الجمالية	32 /63	الجمالية	32 /62	الجمالية	32 /70
3	الاجتماعية	31 /91	الاجتماعية	31 /48	الاجتماعية	32 /60
4	النظرية	31 /35	النظرية	31 /75	النظرية	29 /61
5	السياسية	25 /81	السياسية	26 /58	السياسية	24 /40
6	الاقتصادية	24 /83	الاقتصادية	24 /90	الاقتصادية	23 /41

الجدول (1) : ترتيب القيم الشخصية لجميع المشاركات من النساء العاملات وغير العاملات حسب متوسط العلامات.

دُرِسَت في هذا المقال بنية القيم الشخصية للنساء لتبيان ما إذا كانت تؤثّر في قرارات النساء ذات العلاقة بسوق العمل. ويبدو القيم الشخصية لها درجات مختلفة من الأهمية النسبية لدى كل فرد من الأفراد. كما يبدو في الظاهر أيضاً أن ثمة اختلافات في ترتيب القيم الشخصية لدى النساء العاملات والنساء غير العاملات.

وعندما تُقسَّم هاتين المجموعتين من النساء إلى مجموعات فرعية،

يلاحظ وجود اختلافٍ كبير في القيم الشخصية. ومع ذلك فإن الترتيب لم يختلف بالدرجة الكبيرة نفسها كما في المجموعات الأخرى الأكبر. ويمكن تفسير الظاهرة المذكورة على أساس هذه الحقيقة وهي: عندما تقسم المجموعات إلى مجموعات أصغر فإن ترتيب القيم الشخصية لأعضاء المجموعة الفرعية يصبح أكثر تماثلاً.

ويبين متوسط علامات القيم الشخصية للنساء العاملات والنساء غير العاملات وكذلك متوسط علامات المجموعات الفرعية الأخرى، أنّ القيم الاقتصاديّة والسياسية هي ذات أهميّة نسبية أكبر بالنسبة إلى النساء العاملات مقارنة بالقيم الاجتماعيّة والدينية. وفي المقابل فإن القيم الاجتماعيّة والدينية هي ذات أهمية نسبية أكبر بالنسبة إلى النساء غير العاملات. ويمكن إجراء دراسات تكميلية على مجموعات أكبر من النساء وفي منطقة جغرافية أوسع، بحيث لا تكون المشاركة فيها على هذا القدر من التجانس. ومن المحتمل جداً ملاحظة عدم تشابه أكبر بين القيم الشخصية للنساء العاملات وغير العاملات.

المصادر والمراجع

المصادر الأجنبية

1. Aaron Bernstein, «Workers May Get Scarce, But Nobody's Scared», in: **Business Week**, July 11, 1994.

2 - Alfreda P. Iglehart, **Married Women and Work** (Lexington, MA, Lexington Books, 1979).

3 - Anthony G. Athos and Robert E. Coffey, **Behavior in Organizations: A Multidimensional View** (Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1968).

4 - Clyde K. Kluckhohn, «Values and Value Orientations in The Theory of Action,» in: Talcott Parsons and Edward A. Shils (eds.), **Toward a General Theory of Action** (Cambridge, M. A., Harvard University Press, 1951).

5 - Edward Spranger, **Types of Men** (Halle, Germany, Max Niemeyer Verlag, 1928); Translation by Paul J. W. Pigors (New York, Johnson Reprint Company, 1966).

6 - F. L. Mott and D. Shapiro, «Complementarity of Work and Fertility Among Young American Mothers», **Journal of Population Studies**, July 1983.

7 - George W. England, «Personal Value Systems of American Managers», **Academy of Management Journal**, March 1967.

8 - Gordon W. Allport, Philip E. Vernon, and Gardner Lindzey, **A Study of Values,** (Boston, Houghton Mifflin, 1960).

9 - H. T. Hunt, «**Triumph of The Will**: Heidegger's Nazism as Spiritual Pathology», **Journal of Mind and Behavior**, Fall 1998.

10 - Howard N Fullerton, Jr., «Labor Force Projections to 2008: Steady Growth and Changing Composition,» **Monthly Labor Review**, November 1999.

11 - Howard V. Hayghe and Suzanne M. Bianchi, «Married Mothers' Work Patterns: The Job-Family Compromise,"in: **Monthly Labor Review**, June 1994.

12 - Jacob Mincer, «Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply», in: **Aspects of Labor Economics**, Conference of the Universities, report of the National Bureau of Economic

Research, New York (Princeton, NJ, Princeton University Press, 1962).

13 - John F. Stinson, Jr., «New Data on Multiple Jobholding Available From The CPS,» **Monthly Labor Review**, March 1997.

14 - Karl E. Scheibe, **Beliefs and Values** (New York, Holt, Rinehart and Winston, 1970).

15 - «Labor Force», in: Special Issue of **Occupational Outlook Quarterly**, Winter 1999-2000.

16 - Lawrence J. Axelrod, «Balancing Personal Needs with Environmental Preservation: Identifying The Values That Guide Decisions in Ecological Dilemmas», **Journal of Social Issues**, Fall 1994.

17 - Milton Rokeach, «The Role of Values in Public Opinion Research», **Public Opinion Quarterly**, vol. 32, 1959.

18 - Mincer, «Labor Force Participation of Married Women»; See also: Cynthia B. Lloyd and Beth T. Niemi, **The Economics of Sex Differentials** (New York, Columbia University Press, 1979).

19 - Nathan Keyfitz, «Population Appearances and Demographic Realities», **Population and Development Review**, March 1980.

20 - N. T. Feather, «Values, Valences, and Choice: The Influence of Values on The Perceived Attractiveness and Choice of Alternatives», **Journal of Personality and Social Psychology**, June 1995.

21 - Paul Ryscavage, «More wives in The Labor Force Have Husbands with 'Above-Average' incomes», **Monthly Labor Review**, June 1979.

22 - Personal Value Systems», and «Organizational Goals and Expected Behavior of American Managers», **Academy of Management Journal**, June 1967.

23 - Ralph E. Smith (ed.), **The Subtle Revolution: Women at Work**, Washington, DC, The Urban Institute, 1979.

24 - Robert C. Shirley, «Values in Decision Making: Their Origin and Effects», **Managerial Planning**, January-February 1975.

25 - S. S. Bubnova, «Value Orientations of Personality as a Multivariate Non-linear System», Psikologicheskii Zhurnal, Sep-Oct, 1999.

26 - «Some Unresolved Issues in Theories of Beliefs, Attitudes, and Values», 1979, **Nebraska Symposium on Motivation**, vol. 27 (Lincoln, NE, University of Nebraska Press, 1980).

27 - Victor R. Fuchs, **How We Live** (Cambridge, MA, Harvard University Press, 1983).

28 - Ward Edwards, «Decision Making; Psychological Aspects», **International Encyclopedia of The Social Sciences**, vol. 4, Edited by David L. Sills (New York, Macmillan and Free Press, 1968).

29 - William D. Guth and Renato Tagiuri, «Personal Values and Corporate Strategy», **Harvard Business Review**, September-October 1965.

30 - **Work and Family: Women in Their Forties**, Bureau of Labor Statistics, April 1993.

عمل المرأة في الفقه الإسلامي والمصادر الدينية

مريم أحمدية[1]

مقدمة

إن مشاركة النساء في الأنشطة الاقتصاديّة تعود إلى زمن بعيد، وقد يكون عمر هذه المشاركة من عمر الإنسان نفسه على وجه البسيطة. فالمرأة كانت تخصص ساعات من وقتها للقيام بأنشطة زراعية (في المزارع وفي مجال تربية الحيوانات) وأنشطة صناعية (الغزل والنسيج) أو في الأعمال الخدمية. وكان هذا الأمر يبدو عادياً وطبيعياً. إلا أن عمل النساء بمفهومه الجديد في الوقت الحاضر يعني قيام المرأة بنشاط اقتصادي في ساعات محددة بعيداً عن محيط المنزل[2].

ومن هنا، فإن العمل تحول من وضع مرن وطوعي إلى وضع استخدامي وإجباري، وأدى إلى ظهور مسألة باسم عمل المرأة في المجتمع كانت سبباً لمواقف تتراوح بين الإفراط والتفريط. فبعضٌ يدعو

(1) معاونة الشؤون البحثية في المجلس الثقافي ـ الاجتماعي للنساء.

(2) شهرية حوراء، العدد 8، تشرين ثاني وكانون أول 2004، ص3.

إلى فرض قيود على عمل النساء وتقليص مجالات عملهن، وبعض آخر اتخذ جانب الإفراط بالدعوة إلى مساواة الجنسين عددياً في تولي مختلف الأعمال. وهذا الاختلاف أدى إلى اتخاذ سياسات غامضة وغير واضحة في هذا المجال خلقت أوضاعاً متناقضة. وبالتالي استُعين بنظريات مختلفة خلال مرحلة اتخاذ القرارات وتطبيق قرارات مزاجية متعددة ومتنوعة تتناقض في ما بينها.

ومن هنا، فإن من بين سبل التوصل إلى أسلوب موحد في هذا المجال هو تتبع جذور عمل النساء في الآراء والنصوص الفقهية. وعلى هذا الأساس فإنّه يجب الإجابة عن الأسئلة التالية استناداً إلى الآراء والنصوص الفقهية:

أولاً: هل يحق للنساء الحضور في مجال الأنشطة الاقتصاديّة على غرار الرجال؟

ثانياً: هل إن الشريعة الإسلامية أخذت مجالات عمل خاصة للنساء بعين الاعتبار؟

ومن هنا، سوف ندرس ونناقش في البداية جواز عمل النساء في ضوء ما ورد في المصادر الشرعية ونتطرق بعد ذلك إلى أنواع عمل النساء في الكتب الفقهية.

1 ـ جواز عمل النساء

إن النشاط الاقتصاديّ في الإسلام لا يختص بالرجل أو المرأة، بل باستطاعة كليهما الاستفادة من عائد نشاطهما الاقتصاديّ بقدر ما يقومان به من نشاط بحسب قوله تعالى: ﴿لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا ٱكْتَسَبُوا۟ وَلِلنِّسَآءِ نَصِيبٌ مِّمَّا ٱكْتَسَبْنَ﴾[1].

(1) سورة النساء: الآية 33.

فهذه الآية الشريفة تقبل بصراحة ملكية كل من المرأة والرجل لنتاج عمله ونشاطه الاقتصادي. وتعتبر أيضاً الدخل الحاصل من هذا العمل والنشاط الاقتصاديّ محترماً؛ ذلك لأنه لا يوجد أي منع شرعي وقانوني للأنشطة الاقتصاديّة فحسب، بل كان يوجد دائماً تشجيع عليها، وإن هذه الرغبة في السعي والامتلاك لمواصلة الحياة موجودة لدى جميع الأفراد من أجل إعمار الحياة الدنيا عن هذا الطريق.

فالكسب ـ كما يقول العلامة الطباطبائي (رحمه الله) ـ هو نوع من الحيازة والاختصاص سواء عن طريق عمل اختياري مثل الصناعة أو التجارة أم أي عمل آخر من جانب الرجل أو المرأة، أم عن طريق عمل غير اختياري؛ إذ إن الله سبحانه وتعالى خص كلاًّ من الرجل والمرأة بمزايا عن طريق تشريع أحكام خاصة تؤدي إلى اختلاف في حصة كل منهما[1]. ويشير العلامة الطباطبائي إلى ثلاث نقاط في تفسيره للآية المذكورة:

إنّ الربح أو الفائدة التجارية التي يحصل عليها كل من الرجل والمرأة بشكل طوعي في مجال العمل الذي يقوم به تعود إلى من يقوم بهذا العمل. وهي فضيلة خصهما بها الله لكي يحصل كل فرد على فائدة مناسبة.

ومن المناسب بالنسبة إلى المراة أو الرجل الاستفادة بشكل جيد في كسبه من هذه الفضيلة التي أودعها الله فيه، وأن يستفيد من هذا الاختيار في ضوء مزاياه الذاتية.

---

(1) انظر: محمد حسين الطباطبائي، تفسير الميزان، ص174.

وللحيلولة دون ظهور سلوكيات وتصرفات غير أخلاقية لدى الجنسين، ولكي لا يشعر أي منهما بالأسى والحسرة على القدرات غير الاختيارية الأخرى التي لم يودعها الله فيه، والتي أدت إلى التباينات البيولوجية والروحية والنفسية، والاختلاف في قدراتهما، فإن هذه الآية تدعو كلاًّ من المرأة والرجل إلى معرفة موقعه ووجوده الذاتي وصيانتهما.

ومن هنا، فإن تحقيق النجاحات من قبل المرأة والرجل يتوقف على صوابية خياراتهما في الحصول على المهارات الجسدية والروحية والعثور على طريق نجاحهما بما ينسجم مع الأوضاع والظروف، بما في ذلك اختيار العمل.

فالحفاظ على التكافؤ في الكسب ليس أمراً واجباً بل هو أمر إرشادي. ومن هنا، إن توصيات الإسلام في مجال اختيار العمل المناسب هي أساساً من أجل رعاية مصلحة المرأة والرجل. وبناء عليه، إذا لم تكن ثمة مصلحة أو تقدمت مصلحة أخرى على هذا الأمر، فإنّه لا يوجد أي إلزام شرعي للعمل بهذا الأمر الإرشادي؛ لأن الإسلام يشجع دائماً على سعي الإنسان، الذي يعني بمفهومه الخاص العمل.

وبناء عليه، فإن مفهوم الآية هو أوسع من مجرد جواز عمل النساء. ومع فرض جواز العمل فإن الآية تشتمل على جواز كسب الملكية والاستقلال الاقتصاديّ لكل من الرجل والمرأة أيضاً. فباستطاعة المرأة والرجل الاستفادة من نتيجة عملهما بقدر سعيهما في هذا المجال.

ومن هنا، يجب التأكيد والتفكير دائماً في إزالة العقبات وكيفية مشاركة النساء في ميادين العمل من خلال نظرة إيجابية إلى عمل النساء، والسعي لاتخاذ إجراءات بهدف تحديد أساليب فاعليتهن معاً لأخذ الحفاظ على حقوق الأسرة. بعين الاعتبار

فمن الضروري والمناسب وضع تعريف جديد لعمل المرأة المسلمة وتقديم نموذج مناسب لذلك للحيلولة دون حصول أيّ إفراط أو تفريط .

2 ـ تقسيم الأعمال في الشريعة

إن العمل في مفهوم الشريعة هو بمعنى الكسب أو المكاسب. والكسب في اللغة يعني شيئاً ليس لدى الإنسان وإنما يحصل عليه سواء كان ذلك مالاً أم غير مال. إلا أن الفقهاء لا يأخذون بعين الاعتبار مثل هذا المعنى الموسع للعمل؛ بل إن المقصود لديهم هو الأعمال التي تؤدي إلى كسب المال أو المنافع. ويلاحظ وجود تقسيمات متباينة لدى الفقهاء في مجال أحكام التجارة والبيع لاعتبارات مختلفة. فبعضٌ منهم يقسم أحكام التجارة والبيع إلى مكروه ومباح[1]. والبعض الآخر منهم يقسمون الأحكام المذكورة إلى ثلاثة أقسام هي الحرام والمكروه والمباح[2]. ومجموعة أخرى تقسّمها إلى أربعة أقسام هي الحرام والمكروه والمباح والمستحب[3]. ومجموعة رابعة تقسّمها إلى خمسة أقسام[4]. وقبل بيان ذلك بشكل تفصيلي والتطرق إلى المصاديق والأمثلة، لا بد من طرح بعض الأمور وهي:

أولاً: شكك بعضٌ في وجود نوعين من العمل هما الواجب والحرام؛ ذلك لأن الأحكام الخمسة تبين الحكم التكليفي وليس الحكم الوضعي. وحتى لو كان الشخص مجبراً على العمل التجاري لإعالة أسرته، إلا أن هذا الأمر ليس واجباً شرعياً بالنسبة إليه؛ ذلك لأنّ وجوب

---

(1) محمد صادق الروحاني، **منهاج الفقاهة**، ص19.

(2) مصطفى الخميني، **مستند تحرير الوسيلة**، ص292.

(3) **منهاج الفقاهة**، مصدر سابق، ص19.

(4) سلار عبد العزيز الديلمي، **المراسم العلوية في الأحكام النبوية**، ص171.

الواجب لا يرتبط بالمقدمات الوجودية ولا بالواجب بالعرض. ولا يمكن اعتبار التجارة أمراً واجباً حتى بالأحكام الثانوية أيضاً[1].

وثانياً: إن الأعمال الحرام والمكروهة قد بحثت في النصوص الفقهية أكثر من غيرها من الأنواع الأخرى من الأعمال. وإن المعاملات المحرمة قد طرحت أيضاً في تقسيمات العمل تحت عنوان الكسب والمكاسب، وذلك باعتبار التالي:

أ ـ إن الشريعة تصدر أحكامها على أساس المصالح والمفاسد والقيم الدينية والإلهية. وإن الفقه الإسلامي مكلف ببيان ذلك لتعيين حدود الحلال والحرام. وإن موضوع المكاسب المحرمة طرح في الفقه في ضوء هذا الهدف أيضاً.

ب ـ إن ما يعنيه الفقهاء من المعاملات الممنوعة والمحرمة ليس بطلان هذه المعاملات، بل إن المقصود هو أنّ القيام بهذه المعاملات يعد جريمة وبالإمكان ملاحقة الشخص قانونياً ومعاقبته بسبب ذلك. وثمة عقوبة على ذلك من وجهة النظر الشرعية وهذه الحرمة هي الحرمة التكليفية.

ج ـ وللبحث في هذا الموضوع وبيان ما يجب وما لا يجب والأوامر والنواهي الفقهية في مجال العمل ذكرت مصاديق الحرام والمكروه. وبغض النظر عن ذلك فإن سائر أنواع الكسب الأخرى تصنف كسباً مباحاً، إذ إن بعض هذه الأعمال الجائزة يُعتبر أعمالاً مستحبة بسبب رجحانها.

---

(1) روح الله الخميني، **المكاسب المحرمة**، ص3.

د ـ توضع أحياناً قيود وشروط لدى بيان مصداق أي عمل يؤدي إلى حرمة هذا العمل أو كراهته أو إباحته فعلى سبيل المثال، عمل الحلاقة عمل مباح، إلا أنه يصبح حراماً إذا اقترن بالخداع، وعندما يكون بشرط الأجرة سوف يكون مكروهاً. ومن هنا، فإن أحكام أي عمل تختلف حسب الحالات والظروف المختلفة في مصاديقه. ولن نتطرّق إلى الأعمال التي هي حرام في حد ذاتها في هذه المقالة.

هـ ـ إن ذكر بعض الأعمال على أنّها أعمال نسائية في الكتب الفقهية لا يعني أنها خاصة بالنساء حصراً، بل لأن النساء يقمن عادة بهذا النوع من الأعمال تُطُرِّقَ إليها في موضوع المكاسب المحرمة لتعيين أوجه حرمتها وكراهيتها وما شابه ذلك. وقد بُحثَت هذه المجموعة من الأعمال في الكتب الفقهية تبعاً لبيان مصاديق عمل النساء.

2 ـ 1 ـ العمل الواجب

إن إدارة أي فرد لشؤونه الحياتية تتطلب أن يسعى طلباً للرزق: ﴿وَجَعَلْنَآ ءَايَةَ ٱلنَّهَارِ مُبْصِرَةً لِّتَبْتَغُواْ فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ﴾[1].

وفقاً لهذه الآية الكريمة فإن الله جعل النهار للسعي في طلب الرزق وأن يعمل كل إنسان لكسب الرزق من فضل ربه[2].

وورد في الحديث الشريف، أن التجارة والكسب والعمل تجعل الإنسان في غنى عن الآخرين[3]. وعلاوة على ذلك، فإن هذا السعي

---

(1) سورة الإسراء: الآية 12.

(2) **تفسير الميزان**، مصدر سابق، ص245.

(3) قال أمير المؤمنين (ع): «**تعرضوا للتجارة فإن فيها غنى لكم عما في أيدي الناس.**» (محمد بن حسن الحر العاملي، **وسائل الشيعة**، ص12، ح 21845).

يعتبر جزءاً من العبادة. فقد قال الرسول الأكرم (صلى الله عليه وآله وسلم): «**إن العبادة سبعون جزءاً وأفضلها طلب الحلال**». ومن هنا، فإن العقل يشيد بهذا الاستغناء، ويذم المحتاج في حال قدرته على العمل. ولهذا السبب فإن بعض الفقهاء اعتبر طلب الرزق عند حد الكفاية أمراً واجباً[1]. وبعضٌ منهم اعتبر طلب الرزق أمراً واجباً بالنسبة إلى الشخص المحتاج[2]، استناداً إلى قول الرسول الأكرم (صلى الله عليه وآله) «**ملعون من يضع أمره على عاتق الآخرين**». وعلى الرغم من أنّ بعضاً آخرَ من الفقهاء لا يعتبرون طلب الرزق واجباً شرعياً[3] ولا أن الشارع صرح بالعقاب على تاركها، إلا أنهم لا ينفون وجوبه العقلي. ذلك لأن الشخص إذا كان قادراً على العمل والسعي للحصول على المال، وامتنع عنهما فإنّه مذموم[4].

ومن هنا، فإن وجوب الحصول على المال لتهيئة المأكل والملبس والمسكن للفرد والتي هي من ضرورات الحياة الإنسانيّة لا يخفى على أحد. ولا يوجد هناك أي دليل على ذلك إلا الدليل العقلي[5]. فالآيات والروايات تؤيد ذلك وتؤكد عليه.

ومن هنا، فإن الشريعة لم تحدد مصداقاً أو مصاديق للعمل

(1) يوسف البحراني، **الحدائق الناضرة**، ص15.

(2) حسن بن يوسف الحلي، **تذكرة الفقهاء**، ص580.

(3) **المكاسب المحرمة**، مصدر سابق، ص3.

(4) الواجب العقلي، هو العمل الذي يُذم الانسان على تركه من قبل أي عاقل. (انظر: الفاضل التوني، **الوافية**، ص171.

(5) الواجب العقلي ما كان دليل وجوبه العقل، (أحمد فتح الله، **معجم ألفاظ الفقه الجعفري**، ص438).

الواجب. وحتى لو قبلنا بأن العمل ليس واجباً شرعياً فمن المسلم به أنّه لا يوجد أمام الإنسان أي سبيل لطلب الرزق إلا السعي والعمل، وهما واجبان أمر بهما العقل من باب أن كل فرد مكلف بتأمين معاشه. ويسقط هذا الوجوب عن الشخص نفسه إذا وجب على شخص آخر كما في ما يأتي:

2 ـ 1 ـ 1 ـ وجوب الإنفاق بالزواج

من البديهي أنّ تأمين المتطلبات المعيشيّة والحياتية للزوجة والأولاد يقع على عاتق الزوج بعد تشكيل الأسرة. وبذلك فإن نفقة المرأة تصبح واجبة على الرجل عن طريق عقد الزواج بمجرد قراءة صيغة عقد الزواج. وهو واجب شرعي وله ضمانة تنفيذ شرعية وقانونية. ولكن لدى القيام بهذا الواجب الشرعي، فإن الفرد يكون أحياناً لديه إمكانيات مالية لتأمين احتياجات عائلته، وفي مثل هذه الحالة لن تكون ثمة ضرورة للكسب والعمل. ولكن في أغلب الأحيان فإن السعي والكسب والعمل لتأمين نفقات الأسرة يكون لازماً، وهذا السعي هو مقدمة واجبة للقيام بذلك الواجب الشرعي. ولكن هل إن السعي لكسب المعاش، أي القيام بالمعاملة، هو واجب شرعي أيضاً كما هو الحال بالنسبة إلى تأمين المتطلبات المعيشيّة والحياتية الذي هو واجب شرعي؟ يعتقد الإمام الخميني أنّه حتى إذا كان قوت الأسرة يتوقف على القيام بالمعاملة فإنّه لا يمكن القول بوجوبها الشرعي إذا اعتبرنا ذلك من المقدمات الوجودية[1]. ويقول آية الله الخوئي أيضاً، إنه عندما يَعتبر العقل ذا

---

(1) **المكاسب المحرمة**، مصدر سابق، ص3.

المقدمة أمراً غير ممكن بدون وجود المقدمة فإنّ هذا الاستنتاج هو استنتاج عقلي بحت، فلا يمكن للشارع أن يعود ويوجب هذه المقدّمة؛ لأنها سوف تكون لغواً[1]. ومن هنا، وحتى وإن كان امتثال الأمر الشرعي يتوقف على القيام بهذه المقدمة، إلا أنّه لا يُكن أن يوجد أي شرط لذلك من جانب الشارع، وتعتبر مقدمة عقلية وجودية وهي مقدمةُ ذاتِ الفعل[2].

وبعد أن رُفِضَ كون المقدمة واجباً شرعياً، فلا بد من طرح سؤال هو: هل يمكن اعتبار السعي للحصول على مهنة وعمل لتأمين النفقة واجباً عقلياً؟

يرى الإمام الخميني: أن الوجوب العقلي من باب المقدمة ممنوع وغير صحيح لأن كل أمر عادي أو غيره إذا أراد الشخص أن يوجده فلا محالة يريد وجود مقدمته بإرادة مستقلة غير مترشحة من إرادة ذي المقدمة.[3]

أما من وجهة نظر المرحوم المظفّر الوجوب العقلي هو عينه وجوب الطاعة، وهو الوجوب الذي يقرّه العقلاء بما هم عقلاء، ويدخل في ما يُعرف بـ«الآراء المحمودة».[4]

وبناء عليه فإن العقل العملي يعتبر مقدمة الواجب أمراًواجباً ويصدر أمراً بالقيام بها.

---

(1) أبو القاسم الخوئي، **الصوم**، ص223.
(2) محمد باقر الصدر، **دروس في علم الأصول**، ص199.
(3) روح الله الخميني، **كتاب البيع**، ج 3، ص402.
(4) محمد رضا المظفر، **أصول الفقه**، ص21.

2 ـ 1 ـ 2 ـ وجوب النفقة بالقرابة

في مثل هذا النوع من الوجوب، وعلى خلاف وجوب نفقة الزوجة، الذي له طبيعة تبادلية، فإن الهدف هو ضمان الحقوق التضامنية لأعضاء الأسرة، والقيام بالواجب الأخلاقي بخصوص مساعدة الأقرباء. ومن هنا، فإن واجب الإنفاق على الأقرباء هو واجب متبادل ويتحقق حال كون المنفق مستطيعاً والطالب محتاجاً. وبالطبع فإن مساعدة الأقرباء ليس لها طابع أخلاقي فقط، بل لها إلزام قانوني أيضاً. ويمكن أن يُطلَب من المحكمة أداؤها[1]. ومن هنا، فإن الاستطاعة المالية لأحد الأقرباء، وحاجة الطرف الآخر هما عاملان أساسان في تحقيق هذا الإلزام[2].

وأما الأقرباء الذين يشملهم هذا الإلزام فهم:

1 ـ الأب والأم على أولادهما والعكس.

2 ـ الأجداد من جانب الأب والأم على الأحفاد والعكس.

هذا وفقاً للمادة (196) من القانون المدني للجمهورية الإسلامية الإيرانيّة التي تتبنى النظرية المشهورة في فقه الإمامية وهي «أن العلاقات بين الأقارب النسبيين في الخط العامودي صعوداً كان أم نزولاً ملزمة بإنفاق بعضهم على بعضهم الآخر».

ومن هنا، فإن الإلزام بالإنفاق، مضافاً إلى الزوج والأب المكلّفَيْن

---

(1) انظر: ناصر كاتوزيان، **حقوق مدنى خانواده**، ص330-331.

(2) انظر: المصدر نفسه.

بالإنفاق على الزوجة والأولاد؛ يشمل أيضاً الأقرباء بالخط العمودي (الأجداد والأحفاد)[1]. إلا أن الأقرباء في الخط الجانبي غير ملزمين بالإنفاق في ما بينهم. وعلى الرغم من أن بعض العادات والتقاليد الدينية تؤكد على مساعدة الأقرباء وخاصة الأخ والأخت[2]، إلا أن القانون لا يلزم بالإنفاق على الأخ والأخت أو بالعكس.

ومن هنا، وعلى الرغم من أن الزوجة والكثير من الأقرباء النسبيين، طبقاً لقانوني الإلزام بالإنفاق بسبب النكاح والإلزام به بسبب القرابة، صار يجب الإنفاق لهم، إلا أن:

أولاً: وسواء في حال الإلزام بالإنفاق بسبب النكاح أو بسبب القرابة، فإن الشخص الملزم بالإنفاق يجب أن يكون ذا استطاعة مالية، وفي غير هذه الحالة، فإن الأشخاص الذين ينفق عليهم إذ كانوا لا يقدرون على الانتظار ولا يتمتعون بالحد الأدنى من الإمكانيات لتأمين متطلباتهم المعيشية، فهم مضطرون إلى العمل من أجل تأمين معيشتهم. وهذا الأمر يبدو أكثر وضوحاً بالنسبة إلى الأفراد الذين يتلقون النفقة بسبب القرابة؛ لأن المنفق في حالة عدم استطاعته لا يجبره أي إلزام قانوني وشرعي بدفع النفقة. ولا يمكن وضع ضمانات تنفيذية أيضاً لذلك.

ثانياً: إن القانون لا ينص في بعض الحالات على دفع النفقة للأخت من قبل الأخ أو بالعكس ولا يلزمه.

---

(1) انظر: المصدر نفسه، ص335.

(2) المصدر نفسه.

ثالثاً: أحياناً ليس لدى الشخص أي من الأقرباء مثل الأب والأم والأجداد لأنه فقدهم أو أنّه أعزب ولم يكن تحت تكفل أحد منذ البداية.

ومن هنا، على أي حال، وسواء كان الإنفاق إلزامياً أم لا، فإن هذه الحاجة الجسدية يجب تلبيتها في بعض الأحيان.

2 ـ 2 ـ العمل المباح

كما ذكرنا فإن الآراء الفقهية قلما تتطرق إلى ذكر مصاديق المباح. ونظراً إلى أن ترك العمل المباح أو عدم تركه لن يلحق ضرراً بأحد، فإن الأعمال المباحة من الممكن أن تشتمل على دائرة واسعة من الأعمال. وقد ذكرت هذه الأعمال في الكتب الفقهية تحت العناوين العامّة للـ«البيع والإجارة» بشكل مفصّل. وقد أشير في هذه الكتب إلى شروط صحة المعاملة وبطلانها وشروط الملكية والطهارة بدون ذكر أي فرق بين الرجل والمرأة في هذا المجال.

ومن الأعمال التي اعتبرت في النقاشات والنصوص الفقهية مباحة بالنسبة إلى النساء:

2 ـ 2 ـ 1 ـ التوليد

المولدة أو القابلة هي التي تساعد الأم على ولادة طفلها. فالكثير من الفقهاء اعتبروا هذا النوع من الكسب مباحاً وجائزاً[1]. إلا أن بعضهم اعتبره مكروهاً إذا اقترن بشرط الأجر[2]. فيما اعتبره آخرون، مثل

---

(1) حسن بن يوسف الحلي، **تحرير الأحكام**، ص267؛ الشهيد الأول، **الدروس**، ص180؛ ابن فهد الحلي، **المهذب البارع**، ص252؛ المحقق الكركي، **جامع المقاصد**، ص134.

(2) الفاضل الآبي، **كشف الرموز**، ص144؛ حسن بن يوسف الحلي، **المختصر النافع**، ص117؛ **تذكرة الفقهاء**، مصدر سابق، ج 1، ص581؛ **المهذب البارع**، مصدر سابق، ص352؛ المحقق الأردبيلي، **مجمع الفائدة والبرهان**، ص1.

صاحب الرياض، مباحاً بالمطلق لعدم وجود دليل على كـراهيته[1].

2 ـ 2 ـ 2 ـ الغزل

يُطلق على هذا العمل في الفقه اسم «الغزْل» وهو غزْل خيوط القطن أو الصوف[2]. وعلى الرغم من أن هذا العمل ليس عملاً نسائياً بحتاً، إلا أنه لم يعتبر مباحاً[3] فحسب، بل جاء في الروايات أنّه أكثر الأعمال حلالاً، ويُفضَّل اختياره عملاً للنساء، واعتُبر عملاً مستحباً[4]:

تقول أم حسن النخعية: كنت مارّة في أحد الأيام قرب أمير المؤمنين (ع) فقال: **أي شيء تصنعين؟** قلت أغزل، فقال: **إنه أحلُّ الكسب.**

وقال رسول الله (ص): **إنّ نعم اللهو المغزل للمرأة الصالحة**[5].

وبالطبع فإن الكتب الفقهية ذكرت أسباب كون هذا العمل عملاً يليق بالنساء وهذا يتطلب دراسة خاصة ومن اللازم تقييمه مرة أخرى في وقتنا الحاضر.

---

(1) **مجمع الفائدة والبرهان**، مصدر سابق، ص15، (نقلاً عن كتاب **الرياض**).

(2) **تذكرة الفقهاء**، مصدر سابق، ص346.

(3) المصدر نفسه، ص162.

(4) محمد بن أحمد بن يحيى، عن محمد بن عيسى، عن الحسن بن علي، عن عثمان بن عيسى، عن أبي زهرة، عن أم الحسن النخعية قالت: مرّ أمير المؤمنين (ع) فقال: **أي شيء تصنعين يا أم الحسن**، قلت: أغزل، قالت: فقال: **أما إنه أحل الكسب**، (**وسائل الشيعة**، مصدر سابق، ج 12، ص174، ح 22415)

(5) محمد بن علي بن الحسين في **العلل**، عن أبيه عن محمد بن يحيى، عن محمد بن أحمد، عن أحمد بن أبي عبد الله، عن رجل، عن علي بن أسباط، عن عمه يعقوب، رفع الحديث إلى علي بن أبي طالب (ع) قال: قال رسول الله (ص) في كلام كثير: **ونعم اللهو المغزل للمرأة الصالحة**، (المصدر نفسه، ص174، ح 22416).

2 ـ 3 ـ الأعمال المستحبة

إن بعض الأعمال المباحة هي ذات مصاديق خاصة ولها موقع متميز، وهي في الغالب من الأعمال الإنتاجيّة التي تعتبر أعمالاً مستحبة. ومن بين ذلك يمكن الإشارة إلى عمل الغزل بالنسبة إلى النساء. وأيضاً إحياء الأراضي البور والمناجم اعتبرت أمراً مقدساً؛ ﴿هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ ٱلْأَرْضِ وَٱسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا﴾[1].

ويقول العلامة الطباطبائي في تفسيره لهذه الآية: «إن الله خلق من مواد الأرض حقيقة الإنسان، وأوصله إلى الكمال شيئاً فشيئاً من خلال تربيته وجعله يستعمر الأرض، وجعلها بصورة تكون مفيدة في حياته ليستعين بها لتلبية حاجاته ومتطلباته المعيشيّة والحياتية[2]. وفي مثل هذه الأعمال، والتي هي أعمال إنتاجية سواء أكانت زراعية أم صناعية، مضافاً إلى تأمين المتطلبات المعيشيّة والحياتية للأسرة، فإن الأرض يجب إعمارها ولا ينبغي أن تبقى من دون استفادة؛ لأن ذلك يؤدي إلى ضياع المال. يقول بعض الفقهاء تأييداً لمثل هذا العمل: إن الله تعالى لم يخلق الأرض والمناجم وما فيها عبثاً جعل منافعها لمن في الأرض. ويقول جابر نقلاً عن الرسول الأكرم (ص): «من أحيا أرضاً ميتة فله فيها أجر، وما أكلت العافية فهو له صدقة»[3].

فالشريعة تهتم بمثل هذه الأعمال إلى درجة أنه إذا تعذر على الفلاح

---

(1) سور هود: الآية 61.

(2) **تفسير الميزان**، مصدر سابق، ج 20، ص176.

(3) انظر: **تذكرة الفقهاء**، مصدر سابق، ج 1، ص40؛ انظر: **مسالك الأفهام**، مصدر سابق، ج 13، ص389.

أو الصناعيّ تأمين القوى البشريّة ورأس المال المادي، فقد شرعت معاملات، تسمح بالاكتساب بالوسائل المتاحة ومن ذلك ما يأتي:

2 ـ 3 ـ 1 ـ المضاربة

عندما يضع شخص مالاً تحت تصرف شخص آخر ليعمل به ويحصل في المقابل على حصة معينة من الربح، فإن هذا العمل يسمى مضاربة. وعلى الرغم من أن هذا التعريف هو تعريف عام يتضمن كل نوع من التصرف في مال الشخص أو ملكيته مقابل ربح معيّن، إلا أن المضاربة بمفهومها الخاص تعني التصرف في الأرض بالشكل الذي يؤدي إلى عمرانها وإعمارها.

2 ـ 3 ـ 2 ـ المزارعة

عندما يضع المالك أرضه تحت تصرف الفلاح بموجب عقد مفاده أن يقوم الفلاح بإعطائه مقداراً من المحصول لقاء عمله في أرضه لفترة معينة، فإن هذه المعاملة تسمى المزارعة وتعد واحدة من أفضل الفرص لعمل النساء لأن:

1 ـ في هذا العمل، النساء يعملن في أيام معينة وساعات محددة من اليوم، ويتحول هذا العمل إلى مشاركة غير حضورية؛ ولكن مؤثرة في عجلة الإنتاج. فباستطاعة النساء القيام بأدوارهن الزوجية والأمومية بشكل جيد من دون أي هاجس مضافاً إلى أن يكون لديهن عمل مفيد للمجتمع أيضاً.

2 ـ السيولة الراكدة الموجودة لدى النساء أو أراضيهنّ غير المستثمرة تدخل في دورة إنتاجية سليمة ويزدهر أحد القطاعات الرئيسة للعمل

وهو القطاع الزراعي، بحيث تستفيد النساء والمجتمع ككل من عائدات هذا العمل.

3 ـ مضافاً إلى تحقيق الاستقلال الاقتصاديّ للنساء، فإن عملهن في الدورة الاقتصاديّة وزيادة الطاقة الإنتاجيّة والعمرانية للبلاد ومساهمتها في زيادة الدخل الوطني سوف تزيد من دوافعهن المعنوية.

ومن الطبيعي أنّ إباحة الشريعة لعمل النساء ـ في الوقت الذي يقع فيه عبء مسؤولية النفقة على عاتق الرجال بغض النظر عن الجانب الجنساني ـ تبيّن أنّ مشاركة النساء في أنشطة العمل ليست ناجمة حصراً عن الاضطرار ووجود حاجة ملحة لتأمين المتطلبات المعيشيّة والحياتية للأسرة (الذي للرجال حصة أكبر فيه)، بل إن المشاركة في مختلف الأعمال تكون بدوافع متباينة. وعلى سبيل المثال، فإن الشخص يختار أحياناً عملاً أو مهنة من أجل تعزيز قدراته المالية واستقلاله الاقتصاديّ أو من أجل منصب أو مكانة اجتماعية وشعبية في المجتمع، أو ليحظى بالاحترام الاجتماعي حيناً آخر، وتارةً للاستعانة بشكل جيد بقدراته الذاتية لخدمة المجتمع، أو لتعزيز ثقته واعتداده بنفسه وتكريس استقلاله الشخصي. وليس ثمة فرق بين المرأة والرجل بالنسبة إلى وجود هذه الدوافع المختلفة. ومن هنا، لا يمكن وضع عقبات أمام تلبية هذه الحاجات المؤثرة من الداخل في قرارات النساء بخصوص العمل، وأمام حريتهنّ في اختيار العمل؛ ذلك لأن هذا المبدأ مقبول من قبل الجميع وهو أنه يحق للجميع تجسيد كفاءاتهم ومهاراتهم. فجميع كفاءات النساء ومهاراتهنّ لا تقتصر على العمل داخل المنزل وفي مجال الحياة الزوجية

والأمومة فقط. ومن هنا إذا كانت توجد أي إشكالات في هذا المجال، (على سبيل المثال إذا كان عمل النساء يؤدي إلى ظهور مشاكل في الحياة الزوجية فذلك ناجم عن ضعف ثقافي يمكن معالجته، أو إذا كانت مطالب النساء المتعلمات تزداد للحضور في المجالات الاقتصاديّة)، فإنّه ليس بالأمر غير الجيد؛ بل يجب تنظيم البنية الإدارية لإصلاح هذا الوضع على نحو لا يضر عمل المرأة بدورها في مجال الأمومة والشؤون الزوجية ولا يضر بعملها أيضاً؛ إذ إن معالجة هذه المشاكل تتطلب القيام بتمهيدات مناسبة في هذا المجال.

2 ـ 4 ـ الأعمال المكروهة والمحرّمة

2 ـ 4 ـ 1 ـ عمل الماشطة

إن عمل الماشطة ليس حراماً في حد ذاته، بل هو من أنواع الأعمال المباحة. ولكن ثمة حالات، ذكرت في كتب الفقه، تكون فيها محرّمة أو مكروهة، وهي بحاجة إلى دراسة وبحث.

2 ـ 4 ـ 1 ـ 1 ـ أوجه الحرمة في عمل الماشطة

من بين الحالات المذكورة في الكتب الفقهية حول عمل الماشطة «تدليس الماشطة». فالماشطة تستخدم أحياناً خدعاً مثل جعل الوجه محمّراً، ووصل شعر امرأة بشعر امرأة أخرى من أجل تجميلها، والتغطية على عيوبها، وإضفاء مسحة من الجمال عليها[1] لتوفير أرضية زواجها برجل[2]. ويطلق على هذا العمل أسم تدليس الماشطة. ومن هنا، وكما

(1) انظر: **مجمع الفائدة والبرهان**، مصدر سابق، ص83.

(2) **الحدائق الناضرة**، مصدر سابق، ص194.

إن التدليس حرام في أي معاملة فهو هنا حرام أيضاً، وكذا الأجرة التي تحصل عليها الماشطة حرام إذا كان استئجارها هو لخداع الآخرين. إن استخدام لفظ «الماشطة» في العبارات الفقهية هو بمثابة التمثيل، وهو غير محصور بما إذا قامت واحدة بتمشيط أخرى، بل حتى إذا قامت المرأة بتجميل نفسها من دون مساعدة الماشطة على نحو بحيث ينخدع بها الطرف الآخر فإن عملها حرام[1]. إمّا إذا قامت الماشطة بتجميل امرأة من دون أي قصد، وكانت المرأة نفسها تقصد بذلك خداع الآخرين، فإن الأجرة تكون محلّلة ولا يصدق التدليس هنا[2].

وقد ذكرت الروايات الأعمال التي تقوم بها الماشطة والتي هي محرّمة، لأنها تستند إلى الخداع والتدليس وهي:

1 ـ وصل الشعر بالشعر

أحمد بن محمد، عن علي بن أحمد بن أشيم، عن ابن أبي عمير، عن رجل، عن أبي عبد الله (ع) قال: **دخلت ماشطة على رسول الله (ص) فقال لها: هل تركت عملك أو أقمت عليه؟ فقالت: يا رسول الله أنا أعمله إلا أن تنهاني عنه فأنتهي عنه، فقال لها: افعلي ولا تجلي الوجه بالخرق فإنها تذهب بماء الوجه ولا تصلي الشعر بالشعر**[3].

وفي حديث آخر عن محمد بن يحيى، عن محمد بن الحسين، عن عبد الرحمن بن أبي هاشم، عن سالم بن مكرم، عن سعد الإسكاف، قال: سئل أبو جعفر (ع) عن القرامل التي تضعها النساء في رؤوسهن

---

(1) انظر: المصدر نفسه.

(2) **مسالك الأفهام**، ج 3، ص129.

(3) **وسائل الشيعة**، مصدر سابق، ج 12، ص94، ح 22172.

يصلنه بشعورهن فقال: **لا بأس على المرأة بما تزينت به لزوجها**، قال فقلت له: بلغنا أن رسول الله (ص) لعن الواصلة والموصولة، فقال: **ليس هناك إنما لعن رسول الله (ص) الواصلة التي تزني في شبابها فلما كبرت قادت النساء إلى الرجال فتلك الواصلة والموصولة**[1].

ومن هنا، فإن وصل شعر امرأة بشعر امرأة أخرى لا إشكال فيه. ذلك لأنه أولاً وفقاً للحديث الأخير[2]، إنّ قيام الماشطة بوصل شعر امرأة بشعر امرأة أخرى لا إشكال فيه، وثانياً ليس من المعلوم ما كان المقصود من وصل الشعر بالشعر في ذلك الوقت، والمعنى الذي كانت تستخدم هذه العبارة فيه. وثالثاً إن بعض الفقهاء لم يعتبروا عمل الماشطة هذا مصداقاً للتدليس وقالوا إذا كان الشعر المستعمل هو شعر غير الإنسان فلا إشكال في ذلك؛ لأنّ شعر غير الإنسان لا يشتبه به على أنه شعر إنسان ولا يعتبر مصداقاً للتدليس[3].

2 ـ حفُّ الشعر من الوجه وتلميع الأسنان والوشم

كتب الصدوق في معاني الأخبار: إن الرسول الأكرم (ص) نهى عن أربعة أعمال هي بمثابة زينة للنساء، ولعن الماشطة والممتشطة وهي:

حف الشعر من الوجه، وتلميع الأسنان، ووصل شعر امرأة بشعر امرأة أخرى (والذي يؤدي إلى غزارة شعرها)، والوشم.

كانت نساء العرب يقمن عادة بعمل وشم بين حواجبهن أو على

---

(1) **وسائل الشيعة**، مصدر سابق، ج 12، ص94، ح 22173).

(2) **الحدائق الناضرة**، مصدر سابق، ص197.

(3) مرتضى الأنصاري، **المكاسب**، ج 1، ص166.

خدودهن عن طريق الوخز بالإبر الذي كان يترك أثراً، وكن يقمن بعد ذلك بتلوين مكان الوخز بالكحل أو الجير ليصبح على شكل وشم أزرق أو أخضر[1]. وفي مقابل هذه الرواية توجد رواية قرب الأسناد[2]، وقد بنى عليها المحقق البحراني واعتبر حف شعر الوجه أمراً جائزاً[3].

وثمة رواية أخرى في كتاب **مكارم الأخلاق** للطبرسي حيث يُسأل الإمام الصادق (ع) عن معنى لعن الواصلة والموصولة المنقول عن الرسول (ص) فيقول:

هي التي تجمع بين النساء والرجال عمل الحرام[4].

ووفقاً لهذه الرواية فإنّ وصل شعر امرأة بشعر امرأة أخرى لا إشكال فيه في حد ذاته، رغم أن اللعن في رواية علي بن غراب يدل على الحرمة، إلا أن سند هذه الرواية غير مقبول.

---

(1) وفي معاني الأخبار عن أحمد بن محمد بن الهيثم، عن أحمد بن يحيى، عن زكريا، عن بكر عبد الله بن حبيب، عن تميم بن بهلول، عن أبيه، عن علي بن أبي غراب، عن جعفر بن محمد، عن آبائه قال: **لعن رسول الله (ص) النامصة، والمتنمصة، والواشرة، والموتشرة، والواصلة، والمستوصلة، والواشمة، والمستوشمة، (وسائل الشيعة**، مصدر سابق، ج 12، ح 22177).

(2) عبد الله بن جعفر في قرب الإسناد، عن عبد الله بن الحسين، عن علي بن جعفر أنه سأل أخاه موسى بن جعفر (ع) عن المرأة تحف الشعر من وجهها قال: **لا بأس، (وسائل الشيعة**، مصدر سابق، ج 12، ص95، ح 22178).

(3) **الحدائق الناضرة**، مصدر سابق، ص197.

(4) وعن عمار الساباطي قال قلت لأبي عبد الله (عليه السلام): إن الناس يروون أن رسول الله (صلى الله عليه وآله وسلم) لعن الواصلة والموصولة قال: فقال: **نعم**، قلت: التي تمشط وتجعل في الشعر القرامل؟ قال: فقال لي: **ليس بهذا بأس**، قلت: فما الواصلة والموصولة؟ قال: **الفاجرة والقوادة، (وسائل الشيعة**، باب 101، أبواب مقدمات النكاح، ج 4، ص136، ح 25389).

ومن هنا، فلا يحرم أي من هذه الأعمال الأربعة التي تقوم بها الماشطة. فالمسألة الأساس الأخرى حول عمل الماشطة هي أنّ أيّاً من هذه الأعمال ليس مصداقاً للتدليس. وبناء عليه إن ما ذكره بعض الفقهاء في تعريف التدليس ـ وهو ما يؤدي إلى رغبة الطرف الآخر ـ مرفوض؛ لأن تغيير الشكل الظاهري الذي يؤدي إلى رغبة الرجل أو المرأة بعضهما ببعضهما الآخر ليس إغواء أو خداعاً ولا تدليساً، وهو غير حرام في الشرع والعقل أيضاً، ولا يوجد أي دليل على حرمته. ويبدو كذلك أنّ معيار التدليس ومقداره هما ما يعتبرهما العرف تدليساً، ومجرد ازدياد الرغبة لا يمكن اعتباره تدليساً. ولهذا السبب فإنّ أيّاً من الأعمال التي ذُكرت ليست حراماً بالنسبة إلى الماشطة.

3 ـ التزين بالحرام

من بين أوجه الحرام الأخرى لما تعمله الماشطة للنساء هو عندما تقوم بتزيين المرأة بالحرام. وبالطبع فإن هذا العمل جاء في الكتب الفقهية تحت عنوان «تزيين الرجل بما يحرم عليه»، ذكر الرجل هنا هو من باب المثال؛ إذ إنه لا اختلاف بين الرجل والمرأة في هذا النوع من الزينة.

وقد ذكرنا قبل ذلك أنّ القرآن الكريم حرّم التبرج على المرأة.

والآن إذا قامت الماشطة بتزيين المرأة بمثل هذا النوع من التبرج، فإنّ أجرة هذا العمل هي حرام أيضاً.

ويختلف هذا الأمر عن «تدليس الماشطة» في أنّ عمل الماشطة لم يكن حراماً في حد ذاته في التقسيم السابق لأوجه عمل الماشطة لدى الحديث عن موضوع التدليس. ولكن في هذا النوع من عملها فإن عمل التزيين هو حرام بذاته. ولهذا السبب فإن أجرة هذا العمل حرام أيضاً.

2 ـ 4 ـ 1 ـ 2 ـ جانب الكراهة في التزيين والتجميل

يرى بعض الفقهاء أن الرواية المرسلة في كتاب من **لا يحضره الفقيه** تدلّ على كراهة اشتراط مقدار الأجرة من قبل الماشطة. وقد رُوي عن الباقر (ع): **لا بأس بكسب الماشطة إذا لم تشارط وقبلت ما تُعطى**[1].

ويعتقد المحقق البحراني أنّه يُفهَم من ظاهر الرواية أنّ الماشطة من الأفضل ألّا تضع شرطاً لأجرتها وأن تقبل ما تعطى[2]، لأنها عند الزفاف تتوقع أن تعطى أكثر من المألوف، وصاحب الزفاف يدفع مكرهاً ما تطلبه الماشطة حفظاً لماء وجهه، فالحصول على هذا الأجر لا يخلو من شبهة، إلا أن هذه الكراهة لا تعني عدم دفع أجرة المثل للماشطة[3]. ومن هنا، فإنّه من المستحب ألا تطلب الماشطة مبلغاً أكثر من حقها، وأن يدفع لها أجرة المثل من قبل من يدفع الأجرة. ومن هنا لا كراهة في هذا المجال.

2 ـ 4 ـ 2 ـ الغناء

الغناء هو من بين الأعمال التي تُعتبر في الكتب الفقهية محرّمة بالنسبة إلى النساء. فالرواية الأصلية الواردة في هذا المجال هي رواية أبي بصير: قال أبو عبد الله (ع): **لا بأس في أجرة المغنية التي تزف العرائس وليست بالتي يدخل عليها الرجال**[4].

وحول «الواو» الواردة في عبارة «وليست بالتي. .» توجد احتمالات عدة وهي:

---

(1) **وسائل الشيعة**، مصدر سابق، ج 12، ص95، ح 22176.

(2) **الحدائق الناضرة**، مصدر سابق، ص194.

(3) انظر: **المكاسب**، مصدر سابق، ج 1، ص171، 172.

(4) **وسائل الشيعة**، مصدر سابق، ج 12، ص85، ح 22144.

أن تكون هذه الجملة حاليه وتعني حينئذ أنّ أجرة الغناء حلال عندما لا يكون هناك اختلاط بين النساء والرجال في مجلس العرس. والاحتمال الثاني أن هذه الجملة بمثابة تعليلٍ، وعليه فإن الغناء في حد ذاته ليس حراماً، وحرمة أجرة المغنية هي بسبب حضور الرجال في مجلس نسائي ومشاهدتهم وجه المغنية وحركاتها وسماعهم صوتها. ومن هنا، فإن الغناء المحرم هو الذي يجتمع فيه الرجال والنساء معاً في المجلس.

فبحسب الاحتمال الأول تدل على استثناء قسم خاص منه، وهو الذي في العرائس مع الشرط المذكور. وعلى الثاني تكون الرواية معارضة لجميع الأدلة على أنّه حرام، ومخالفٌ مضمونها للإجماع[1].

ويبدو أنّ أساس الاختلاف في وجهات نظر العلماء حول غناء المرأة له علاقة بحرمة الغناء أو عدم حرمته. ففي الاحتمال الأول فإن الغناء حرام بالمطلق. وإن الحالات التي وردت في رواية أبي بصير مستثناة من ذلك فقط. وهناك تباينات في تعابير الفقهاء في مثل هذا الاستثناء.

فالشيخ في النهاية، يعتبر أجرة المغنية جائزة مع عدم وجود اختلاط بين الرجل والمرأة في المجلس ولا يكون الغناء في هذه الحالة لغواً[2]. فاستثناء الغناء في ليلة الزفاف مشروط بأن لا يرافقه حرام آخر مثل الكذب، والعزف على الأوتار، دخول الرجال إلى مجلس الزفاف، وإلا فإن هذا العمل سوف يكون حراماً[3]. وعندما يكون العمل حراماً فإن أجرته تكون حراماً أيضاً للتلازم بين حرمة العمل وحرمة أجرته.

---

(1) انظر: **المكاسب المحرمة**، مصدر سابق، ص215.

(2) **إيضاح الفوائد**، مصدر سابق، ص215.

(3) أبو القاسم الخوئي، **مصباح الفقاهة**، ص492.

وقد اعتقد بعض الفقهاء بوجود قدر متيقن من الغناء المحرم وهو الغناء الذي يصدق عليه وصف اللغو، واستثني منه غناء النساء في الأعراس[1]. وأما بخصوص الاحتمال الثاني، فإنّ بعضاً مثل المحدث الكاشاني والآخوند الخراساني لا يعتبران الغناء حراماً بالمطلق، بل إن حرمته تكون عندما تلحق به أمور محرّمة مثل اختلاط الرجل بالمرأة في المجلس واللهو[2]. والدليل أنّ الروايات الواردة حول الغناء وما يتعلق به مثل الأجرة والتسليم والسماع والبيع والشراء كانت حول الغناء الذي كان سائداً في زمن بني أمية وبني العباس. ومن هنا، وكما يفهم من عبارة: «وليست بالتي يدخل عليها الرجال» أن الغناء يحرم، فقط إذا رافقه أي عمل حرام آخر[3]. إلاّ أن المحقق البحراني يرى أن هذا الموقف من الغناء ما هو إلا وهم، ورأي غير صحيح[4]. ومن هنا، وفقاً للرأي المشهور للفقهاء، فإن أجرة المرأة المغنية حرام أيضاً كما هو الغناء حرام، إلا إذا كان هذا الغناء في ليلة الزفاف ولم يرافقه حرام آخر، في هذه الحالة فإن أجرة المغنية وكسبها حلال.

2 ـ 4 ـ 3 ـ النياحة

إن عمل النياحة، وخلافاً للغناء، لا إشكال فيه في حد ذاته، بل قد تكون راجحة كما في قراءة المراثي على الإمام الحسين (ع) والأئمة الآخرين (ع).

---

(1) المحقق النراقي، **مستند الشيعة في أحكام الشريعة**، ص127.

(2) **المكاسب المحرمة**، مصدر سابق، ص206.

(3) انظر: المصدر نفسه، ص210.

(4) **الحدائق الناضرة**، مصدر سابق، ص116.

ولا فرق بين المرأة والرجل في حكم الفقهاء حول النياحة. ونظراً إلى أنّ النياحة هي عمل تقوم به النساء في الغالب، وردت في الكتب الفقهية بمثابة عمل لهن.

توجد ثلاثة أحكام عامة حول الأجرة على النياحة وفقاً للروايات[1]:

2 ـ 4 ـ 3 ـ 1 ـ حرمة النياحة

عن الإمام الصادق (ع) أنه قال: **من أنعم الله عليه بنعمة فجاء عند تلك النعمة بمزمار فقد كفرها، ومن أصيب بمصيبة فجاء عند تلك المصيبة بنائحة فقد كفرها**[2]. وهذه الرواية ضعيفة بسبب وجود مسلمة بن الخطاب في سندها. وعن رسول الله (ص): **أربعة لا تزال في أمتي إلى يوم القيامة: الفخر بالإحسان، والطعن في الأنساب، والاستسقاء بالنجوم، والنياحة، وإن النائحة إذا لم تتب قبل موتها تقوم يوم القيامة وعليها سربال من قطران ودرع من جَرَب**[3]. وهذه الرواية ضعيفة أيضاً لأن بعض رواتها مجهولون.

وعن الصادق (ع) في حديث المناهي أنّه قال: **ونهى رسول الله (ص) عن الرنة عند المصيبة، ونهى عن النياحة والاستماع إليها**[4].

ويرى المحقق البحراني أنّ مثل هذه الروايات الضعيفة إما ساقطة عن الاعتبار وإمّا صادرة تقيةً[5].

---

(1) **مصباح الفقاهة**، مصدر سابق، ص434.

(2) **وسائل الشيعة**، مصدر سابق، ج 12، ص90، ح 22158.

(3) المصدر نفسه، ص91، ح 22165.

(4) المصدر نفسه، ح 22164.

(5) **الحدائق الناضرة**، مصدر سابق، ص140.

2 ـ 4 ـ 3 ـ 2 ـ كراهة النياحة

في رواية عثمان بن عيسى قال سألته عن كسب المغنية والنائحة فكرهه.[1] وفي كتاب علي بن جعفر **قال سألته عن النوح على الميت أيصلح؟ قال: يكره**[2].

2 ـ 4 ـ 3 ـ 3 ـ جواز النياحة

توجد روايات كثيرة في هذا المجال نأتي على ذكر بعضها هنا:

ـ صحيحة أبي بصير: عن أبي عبد الله (ع) : **لا بأس بأجر النائحة التي تنوح على الميت**[3].

ـ صحيحة يونس بن يعقوب: ورد فيها أنّ الإمام الباقر (ع) أوصى الإمام الصادق (ع) وقال له: **يا جعفر أوقف لي من مالي كذا وكذا النوادب (لنوادب) تندبني عشر سنين بمنى أيام منى**[٤].

مضافاً إلى الروايات العديدة الموجودة في هذا المجال، فإنّ سيرة الأئمة المعصومين (ع) تدل على هذا الأمر أيضاً. وكما ينقل، فإن فاطمة الزهراء (ع) كانت تندب أباها رسول الله (ص) بكلام حسنٍ ذاكرةً فضائلَه. أو إن أهل المدينة قاموا بالنياحة على حمزة سيد الشهداء بعد استشهاده في معركة أحد وذلك إرضاءً للرسول الأكرم (ص).

ومن هنا، فإن الأخبار الواردة في النهي عن النياحة هي حول النياحة

---

(1) **وسائل الشيعة**، مصدر سابق، ج 12، ص91، ح 22161.

(2) المصدر نفسه، ص92، ح 22166.

(3) المصدر نفسه، ص90، ح 22160.

(4) المصدر نفسه، ح 22154.

بالكذب، والأخبار الواردة حول جواز النياحة هي حول النياحة بالصدق. فالنياحة بالباطل حرام والنياحة بالصدق جائزة.

وبالتالي فإن الروايات، بالعنوان الأولي، تدل على جواز النياحة شرط أن لا يكون فيها عناوين محرمة أخرى مثل الكذب، والغناء، وسماع الأجانب صوت المرأة، واستخدام من آلات اللهو[1].

فالمشهور والظاهر هو أن النياحة أمر جائز طالما خلت من الكذب[2] وأن النياحة بالباطل حرام لأن الكذب حرام[3]، وأنّ أخذ الأجرة على عمل حرام هو حرام. ومن هنا، فإن عمل النياحة في حد ذاته جائز إذا كان بكلام صادق وحسن[4] ولا علاقة له بالرجل أو المرأة.

ويعتقد بعض الفقهاء استناداً إلى حديث حنان بن سدير أنّ النياحة، مضافاً إلى أنها يجب أن تكون بكلام صادق، يجب ألا يوجد فيه شرط الأجرة أيضاً [5]. وينقل حنان بن سدير: قال: كانت امرأة معنا في الحي ولها جارية نائحة فجاءت إلى أبي فقالت: يا عم أنت تعلم أن معيشتي من الله عز وجل ثم من هذه الجارية النائحة وقد أحببت أن تسأل أبا عبد الله (ع) عن ذلك فإن كان حلالاً وإلا بعتها وأكلت من ثمنها حتى يأتي الله بالفرج، فقال لها أبي: والله إني لأعظم أبا عبد الله (ع) أن أسأله عن هذه المسألة، قال: فلما قدمنا عليه أخبرته أنا بذلك، فقال أبو عبد الله

---

(1) انظر: **مصباح الفقاهة**، مصدر سابق، ص434.

(2) المحقق النراقي، **مستند الشيعة**، ص318.

(3) حسن بن يوسف الحلي، **منتهى المطلب**، ج 2، ص1102.

(4) الميرزائي القمي، **غنائم الأيام**، ص557.

(5) **تذكرة الفقهاء**، مصدر سابق، ج 10، ص58.

(عليه السلام): **أتشارط؟** قلت: والله ما أدري أتشارط أم لا، قال: **قل لها لا تشارط وتقبل ما أُعطيت**[1].

ويقول المرحوم المحقق الأردبيلي حول هذا الحديث ورواية عثمان بن عيسى المشار إليها سابقاً والتي يذكرها بعنوان «مضمرة سماعة»: إن كون حنان بن سدير واقفياً لا يقدح بوثاقته وإنه يمكن الاستنتاج من مجموع هاتين الروايتين أن أخذ أجرة النياحة مكروهٌ إذا اشترطت النائحة الأجرة[2]. ويرفض الخوئي الكراهة في هذا الاشتراط، إذ يعتقد أنّ مثل هذه النواهي الواردة في هذه المكاسب هي إشارة إلى أنّ الاشتراط يتنافى مع مقام أصحاب العزاء لأن ما يعطى لها لن يكون أقل من أجرة المثل عادة، فإذا لم يدفع لها أجرة أقلّ من أجرة المثل فباستطاعتها الامتناع عن القبول بها[3]. ومن هنا، فإن هذه الروايات لا تدل على كراهة الاشتراط.

الاستنتاج:

إن الشريعة الإسلامية المقدسة لم تضع قيوداً على الرجل والمرأة بالنسبة إلى انتخاب العمل، بل إن الشريعة اعتبرت ملكية عمل كلٍّ منهما تعود إليه، وذلك احتراماً لعمل كل إنسان مسلم رجلاً كان أم امرأة. وقد وردت إشارات في الآراء الفقهية إلى الأعمال الخاصّة بالنساء مثل القبالة والأعمال المفيدة لهنّ من الغزل.

كما إن ثمة، في الشريعة والعرف، إشادة ومدحاً لسعي كل فرد

---

(1) محمد بن حسن الحر العاملي، **وسائل الشيعة**، ج 12، ص89، ح 22156.

(2) **مجمع الفائدة والبرهان**، مصدر سابق، ص62.

(3) **مصباح الفقاهة**، مصدر سابق، ص436.

وعمله خلال جميع مراحل الحياة وفقاً للآية الكريمة ﴿فَإِذَا فَرَغْتَ فَٱنصَبْ﴾ . وإنّ كل شخص ـ امرأة كانت أو رجلاً ـ يمكن أن تكون لديه دوافعُ مختلفة مثل الدافع المادي وتشكيل رأس مال لكسب الثروة وتحسين وضعه المالي، أو دافع اجتماعي مثل كسب الجاه والمكانة الاجتماعيّة، أو دافع خدميّ مثل توفير فرص العمل وخدمة الآخرين أو خدمة اقتصاد المجتمع، أو دافع عائلي مثل كسب رضى أفراد الأسرة، أو دافع شخصي مثل تحقيق الاستقلال في الشؤون الاقتصاديّة أو تطوير الكفاءات والمؤهلات .

هذا من جانب، وفي الجانب الآخر فإنّ تلبية بعض هذه الدوافع واستجابتها وازدهار بعضها وتنميته وتطويره في مجال المنزل والعلاقات العائلية غير ممكن وبحاجة إلى فرص اجتماعية. كما تختلف سبل الوصول إلى بعضها وأساليبه بالنسبة إلى النساء والرجال. وإن الظروف المادية ومسؤوليات المرأة، أمّاً وزوجةً، تؤدي إلى أن تشتد وتضعف بعض هذه الدوافع خلال مختلف مراحل الحياة. فعلى سبيل المثال، إذا أرادت امرأة إحراز تقدم دراسي وعلمي فلا مانع من ذلك، بل هو مرغوب فيه وحق من حقوقها التي يجب توفير الظروف المناسبة لها.

إلا أنه تقع على عاتق المرأة نفسها مهمة تنظيم أوقاتها مثل موعد البدء بالعمل وأسلوب استمراره وكيفية القيام به؛ إذ يجب أن تعمل بدقة ومرونة على صعيد شؤونها الحياتية لتحقيق هذه الأهداف. كما إن الحكومة مكلفة بدورها أيضاً بتوفير ظروف خاصة للاهتمام دائماً بتقدم النساء كيلا تتوقف عجلة تطوّر قدراتهن العلمية في المجتمع بسبب حفظ حرمة الأسرة. فإذا لم تتم مراعاة هذه الضرورات الفردية من جانب المرأة

والضرورات الاجتماعيّة من جانب الحكومة فإن المرأة العاملة سوف تتعرض لأضرار جسدية وروحية لا يمكن معالجتها والتعويض عنها أحياناً، لعدم وجود «إلزامات شرعية» في هذا المجال وعدم تعرض الشخص للعقاب (لأنه أمر إرشادي في الشريعة). ثم إن عدم اهتمام الحكومة الإسلامية بموضوع السعي إلى الكمال سيؤدي إلى حصول نقص في الكفاءات الموجودة في المجتمع، ويبعد نصف المجتمع عن تحقيق مطالبه العادلة، وسوف يحصل فراغ مخفيٌّ وغير معروف في هذا المجال.

إلا أنّ عمل النساء يتعدى أحياناً حدود الضرورات الاجتماعيّة ويصبح في عداد واجبات العقل الضرورية؛ ذلك لأنه على الرغم من أن تأمين معاش الأسرة يقع على عاتق الرجال حسب الظروف الاجتماعيّة والعائلية في المجتمعات الإسلامية، إلا أنّ بعض الأشخاص يخرجون من هذا الإطار النمطي على أي حال. وعلى سبيل المثال فإن المرأة العزباء قد تضطر للإنفاق على نفسها. أو تفقد المرأة المتزوجة معيلها بالوفاة أو الغياب أو السجن، وبالتالي يصبح من المتعذر تأمين الحاجات الابتدائية والضرورية لحياة النساء. وعليه يجب على المرأة المبادرة إلى معالجة هذا النقص. ومن هنا، من الضروري أن تكون لدى النساء مهارات لتحمل صعوبات الحياة. بل يجب توفير الظروف لكي يستفيد المجتمع أيضاً من مهارات المرأة وسعيها، من أجل زيادة الإنتاج فيه. وبالطبع في الحالات التي تواجه الأسرة فيها مشاكل عندما يعرض عمل الأم أفراد الأسرة إلى الضرر عندها يكون من واجب الحكومة الإسلامية أن تتولى تأمين معاش الأسرة.

المصادر والمراجع

المصادر العربية:

1 ـ ابن فهد الحلي، **المهذب البارع**، جامعة المدرسين، قم، 1407.

2 ـ أبو القاسم الخوئي، الصوم، لطفي، 1364.

3 ـ ــــــ، **مصباح الفقاهة**، مؤسسة آل البيت لإحياء التراث، 1371.

4 ـ أبو القاسم القمي، **غنائم الأيام**، مكتب الإعلام الإسلامي، 1417.

5 ـ أحمد فتح الله، **معجم ألفاظ الفقه الجعفري**، قم، 1415.

6 ـ جعفر الحلي، **المختصر النافع**، مؤسسة البعثة، طهران، 1410.

7 ـ حسن بن يوسف الحلي، **تحرير الأحكام**، الطبعة الحجرية، مؤسسة آل البيت: ، قم، 1420.

8 ـ ــــــ، **تذكرة الفقهاء**، المكتبة المرتضوية، 1408.

9 ـ روح الله الخميني، **البيع**، ط 4، موسسة إسماعيليان، قم، 1410.

10 ـ ــــــ، **المكاسب محرمة**، ط 3، مؤسسة إسماعيليان، 1410.

11 ـ زين الدين بن علي العاملي (الشهيد الثاني)، **مسالك الأفهام**، مؤسسة المعارف الإسلامية، 1412.

12 ـ سلار بن عبد العزيز الديلمي، **المراسم العلوية في الأحكام النبوية**، منشورات الحرمين، 1404.

13 ـ شهرية حوراء، **مكتب دراسات وأبحاث النساء**، العدد 8، آبان وآذر، قم، 1383.

14 ـ علي الطباطبائي، **رياض المسائل**، مؤسسة آل البيت، قم، 1404.

15 ـ الفاضل الآبي، **كشف الرموز**، جماعة المدرسين، قم، 1408.

16 ـ الفاضل التوني، **الوافية**، مؤسسه مجمع الفكر الاسلامي، 1412.

17 ـ القرآن الكريم.

18 ـ المحقق الأردبيلي، **مجمع الفائدة والبرهان**، ط 8، جامعة المدرسين، طهران، 1410.

19 ـ المحقق الكركي، **جامع المقاصد**، مؤسسة آل البيت، قم، 1408.

20 ـ المحقق النراقي، **مستند الشيعة**، مؤسسة آل البيت، قم، 1415.

21 ـ محمد باقر الصدر، **دروس في علم الأصول**، ط 2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1406.

22 ـ محمد بن حسن الحر العاملي، **وسائل الشيعة**، دار إحياء التراث العربي، بيروت.

23 ـ محمد بن مكي العاملي (الشهيد الأول)، **الدروس**، مؤسسة النشر الإسلامي، 1412.

24 ـ محمد حسين الطباطبائي، **الميزان في تفسير القرآن**، ط 2، انتشارات محمدي، طهران، 1361.

25 ـ محمد رضا المظفر، **أصول الفقه**، ط 4، مكتب الإعلام الإسلامي، قم، 1370.

26 ـ محمد صادق الروحاني، **منهاج الفقاهة**، 1418.

27 ـ محمد فخرالمحققين، **إيضاح الفوائد**، المطبعة العلمية، 1378.

28 ـ مرتضى الأنصاري، **المكاسب**، مكتبة العلامة، 1415.

29 ـ مصطفى الخميني، **مستند تحرير الوسيلة**، مؤسسة تنظيم ونشر آثار الإمام الخميني، 1418.

30 ـ ناصر كاتوزيان، **حقوق مدنى خانواده**، ط 3، بهمن برنا، 1372.

31 ـ يوسف البحراني، **الحدائق الناضرة**، جماعة المدرسين، قم.

عمل المرأة وهواجسه الثقافية الاقتصادية

في حوار مع الدكتور إبراهيم رزاقي[1]

● إنّ عمل النساء هو موضوع الساعة من المنظورَين الثقافي والاقتصادي، وثمة هواجس مختلفة حول هذا الأمر. فالمراكز الثقافية تشير إلى تبعات عمل النساء على صعيد الأسرة والحياة الزوجية. في حين أن الثقافة الغربية استطاعت، إلى حد ما، التكيف مع تبعات عمل النساء التي لا مفرّ لها. ولكن في مجتمع مثل المجتمع الإيراني الذي هو مجتمع تقليدي نسبياً، إذا أردنا لعمل المرأة أن يكون لصالح التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع فإنّه يجب ترشيد هذا الأمر على الأقل. فالتنمية الاقتصاديّة ربما ليست بالموضوع الذي يستقطب اهتمام عامة الناس، إلا أن نظرة الخبير الاقتصاديّ إلى هذا الموضوع سوف تلقي الضوء على أسئلة مهمة في هذا المجال. فمدى تأثير عمل النساء على الاقتصاد وإجمالي الناتج المحلي هو موضوع مهم نظراً إلى كيفية أداء النساء. حتى إن المنشآت الخاصّة لديها نظرة خاصة إلى أجور النساء وهي أن النساء يقمن عادة بأعمال بمستوى أدنى من الأجور

(1) دكتوراه في التنمية الاقتصادية من فرنسا، عضو الهيئة العلمية في جامعة طهران.

ولكن بدرجة أكبر من المهارة. وفي ضوء جميع هذه القضايا، هل إن طبيعة الحضور الاقتصاديّ للنساء والأبعاد الثقافية الواسعة لهذا الحضور تبعث على الارتياح؟ وما هي توصياتكم؟

د. رزاقي: أبدأ بحث الموضوع في ثلاثة محاور هي، أولاً تحديد جديد لحصة النساء في إجماليّ الناتج المحلي. ذلك أن المحاسبة والبيانات الإحصائية الموجودة حول العمل ليست إيرانية؛ لذا نحن لا نعلم بطبيعة وضع العمل في إيران لكي يمكن على أساسه استخراج النسبة المئويّة لمشاركة النساء في سوق العمل. فأسلوب محاسبة جميع البيانات الإحصائية الموجودة في هذا المجال مستورد من الخارج. وهذا الأسلوب يخلق لنا مشاكل، لأنه ينطلق من نظرة رأسمالية. فالرؤية الرأسماليّة إلى العمل، هي أن الذي يعمل من أجل الحصول على أجر وربح هو فقط الذي يصدق عليه أنه يعمل، والآخرون غير هؤلاء يعدون عاطلين عن العمل. فالشخص يعتبر عاطلاً عن العمل إذا كان لا يتقاضى أجراً، حتى إذا كان يقدم أكبر خدمة اقتصادية ومادية للعائلة. ووفقاً لهذا المفهوم فإن (50) بالمئة من النساء الغربيات عاملات في مقابل (12) بالمئة فقط من النساء الإيرانيات. ومن هنا، فإن عدد النساء العاملات في إيران ضئيل جداً. ولكن إذا نظرنا بدقة أكبر إلى موضوع عمل النساء سوف نرى أنهنّ في مجتمعات مثل المجتمع الإيراني الذي يختلف عن المجتمعات الغربية في طبيعة علاقاته العائلية والاقتصادية، يقمن بأعمال كثيرة تساهم في دعم اقتصاد الأسرة، إلا أنهن لا يتقاضين أجراً أو راتباً لقاء ذلك. حتى إن المرأة تقوم أحياناً بأنشطة يكون الدخل الذي تحصل عليه للرجل من دون أن يكون لها أي خيار في ذلك. وعلى سبيل المثال فإن المرأة تقوم بأعمال الحياكة وتربية الحيوانات وأعمال البستنة، أو

تعمل أحياناً في الحقل بقدر أي عامل، إلا أنها لا تتقاضى أجراً لقاء ذلك. والرجل لكي لا يدفع المال للعمال يتزوج أحيانا نساء عدة يعملن له. أي إن مثل هذا الرجل هو بمثابة رب عمل يدفع للنساء نفقات بحد الكفاف بدلاً من أن يدفع لهن أجراً أو راتباً. فوفقاً للتعريف الإحصائي الغربي للعمل فإن جميع هؤلاء النساء عاطلات عن العمل وليس لهن دور في اقتصاد الأسرة والمجتمع، إنهن مجرد ربات بيوت فقط لا غير. فمن وجهة النظر هذه، نحن نعاني من ضآلة حصة النساء في إجماليّ الإنتاج الوطني. ولكن إذا نظرنا إلى الأمر من زاوية أخرى وهي أنّ النساء يساهمن في إيجاد القيمة المضافة، فإنّ عمل النساء وخاصة في المناطق القروية هو عمل اقتصادي تماماً مثل أعمال تربية الحيوانات والزراعة. ونظراً إلى أننا لا نملك بيانات إحصائية كاملة وصحيحة فإننا غير قادرين على تحديد حصة النساء في إجماليّ الناتج المحلي بدقة. ولكن مع ذلك يبدو أنها في الأسر القروية والريفية والأسر المدينية الفقيرة مهمة جداً ومصيرية، خاصة في الأسر ذات الدخل المنخفض؛ ذلك لأنهنّ في الأسر ذات الدخل الكبير هنّ عادةً مستهلكات للسلع ولا يساهمن في إيجاد القيمة المضافة.

- **ومن هنا، فقد وُجدت سلسلة من الحاجات الإضافية، فالسؤال هو: لماذا تحول عمل النساء من الطابع التقليدي إلى الطابع السوقي؟**

د. رزاقي: إن الغرب يروج لهذه المسألة هذا من جانب، وفي الجانب الآخر يعود إلى ذكورية المجتمع. أي إن رجالنا يشعرون بأنّ لهم الصلاحية التامة في داخل الأسرة بالمطلق. وهو شعور يوجد الآن لدى بعض نسائنا أيضاً. فكسب الدخل وإعالة الأسرة قد أدّيا إلى نوع من

الشعور بالسلطة الإدارية، وهو شعور بالملكية بمفهوم أنّ كل شيء يجب أن يكون مطابقاً لرغبة المالك. فهذا السلوك يخلق وضعاً يدفع النساء إلى البحث عن حل، فكان من الحلول أن يعملن في المنزل. ويعود تاريخ إنتاج السلع في المنزل من قبل النساء إلى ما يقارب (15000) عام. حتى إن جانباً من أعمال البناء ومنها بناء المنزل كان يقع على عاتقهن. ومن هنا، فإن النساء يقمن بدور مؤثّر في الأسرة التي يعملن فيها من دون أن يتقاضين أجراً على ذلك؛ لأنهن يؤثرن في دخل الأسرة، وهكذا فإنّ الزوج ليس باستطاعته التصرف كما يريد من منطلق ذكوري، وخاصة في المجتمعات القروية؛ إذ إن عدم عمل المرأة يؤدي إلى انخفاض الدخل، فباستطاعة المرأة الإخلال في بنية الأسرة بامتناعها عن العمل. وفي المقابل، فإنّ المرأة تتطلع إلى أن يمنحها الرجل إمكانات ويهتم بها وأن يقلل من عنفه الذكوري؛ لأنّ هذا العنف يؤذيها ويؤثر في عملها. إلا أن هذه العمليّة لم تكن كافية أيضاً تدريجياً، ولعلّ هذا الأمر يصبح كافياً عندما تقوم المرأة بالحصول على دخل بشكل مستقل عن الرجل بالعمل خارج المنزل. فهذه الإمكانيات متوفرة بدرجة أقلّ في القرى. وعلى سبيل المثال، إن النساء يعملن في المناطق الشمالية من إيران في مزارع الأرز العائدة إلى الأسرة ولا يدفع لهن أي أجر أو راتب مقابل ذلك. ولكن في المدن التي يتوفّر فيها التعليم والخدمات، فالإمكانيات متوفرة هناك للمرأة للحصول على دخل بشكل مستقل عن الرجل. وتترتب على هذه المسألة حقوق للمرأة ومنها أنّ الرجل لن يكون قادراً على التصرف بعنفٍ كالسابق لأن المرأة تعمل من أجل الحرية والحصول على المزيد من الحقوق.

والموضوع الآخر هو كيف تنفق المرأة الدخل الذي تحصل عليه؟

وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية فإن تأمين نفقات الأسرة يقع على عاتق الرجل، وإن المرأة ليس عليها تأمين هذه النفقات. فهذا الاعتقاد يخلق وضعاً تشعر به المرأة بأنها ذات قدرة كبيرة؛ لأنها أصبحت تملك دخلاً من دون أن تشارك في النفقات. وإلى جانب ذلك، توجد معتقدات أخرى كذلك مثل النظرة السلبية إلى تولي المرأة رعاية الأطفال وعمل الطبخ.
فهذه المسألة تأخذ الأسرة نحو «النسوية» التي ليس لها خلفية في المجتمع الإيراني وفي علاقاته التقليدية. أي إن الرجل يصل رويداً رويداً إلى وضع يعمل فيه وحده ويضع المال الذي يحصل عليه تحت تصرف المرأة، في وقت تقوم فيه المرأة بإدارة نفقات المنزل أيضاً. فالرجل يضطر إلى العمل في أكثر من مجال لحفظ كرامته. وإن هذه المسألة (الحصول على دخل وإعطاؤه للمرأة) تستمر إلى درجة بحيث إن الرجل لن يكون بيده حتى حرية التصرف بنفقاته الضئيلة أيضاً. وعلى سبيل المثال، إذا أراد الرجل أن يشتري لأمه شيئاً ما أو هدية، يجب أن يحصل على إذن من زوجته؛ لأن زوجته هي التي تسيطر عليه. فالقضية تصل إلى ذروتها عندما يشعر الرجل، خلافاً للتقاليد التي كانت سائدة في السابق، أنه لا ينبغي عليه تأمين أبويه لأنّ الزوجة هي صاحبة القرار بخصوص دخله وكيفية إنفاقه وأين يجب أن يعيشوا. وبذلك فإن الوضع يتغير على نحو بحيث إن المرأة تقوم بأعمال كان الرجل يقوم بها في السابق. مع فارقٍ أن المرأة كانت لديها في السابق طرق للتهرب، فهي كانت تهتم بالأطفال وتقوم بتربيتهم وكانت تقوم بتعديل سلوك الرجل بمرور الوقت. والآن فإن الرجل يخرج من المنزل صباحاً وليست لديه علاقات عاطفية جيدة بالأطفال. وعلى العكس فإن المرأة لديها علاقات عاطفية جيدة بهم. مضافاً إلى ذلك لديها المال وباستطاعتها إنفاقه كما تريد. ويتحول

الرجل بمرور الوقت إلى عنصر مسلوب الإرادة في المنزل ويُذل أحياناً أو باستمرار. فهو يجب عليه أن يعمل فقط. والعاطفة القليلة التي تبديها المرأة والأطفال تجاهه هي للحيلولة دون تمرده. فهذا الشكل الجديد للأسرة هو أسوأ شكل. فالنساء اللاتي يعملن، يقمن أحياناً بتعزيز النزعة الاستهلاكية. أي إن المرأة تساعد الأسرة مالياً إلا أنها ترفع من مستوى استهلاكها من دون التفكير بحل لهذه المسألة على الأمد البعيد.

فالمرأة التي كانت تقلل سابقاً من نفقات الأسرة بسلوكها التقليدي فإنها تتغير حالياً، من خلال التربية والدعايات الجديدة، وتتحول إلى امرأة ذات سلوك استهلاكي.

● إلى أي مدى يمكن قياس ذلك؟

د. رزاقي: إن هذه المسألة تتوقف على البيانات الإحصائية ومدى صحة الأجوبة التي قدمها الذين وجهت إليهم الأسئلة.

● بخصوص هذه القضايا التي تصبح أحياناً ذات علاقة بالأمور السلوكية، يشعر الإنسان أنّ بنية الأسرة في طريقها إلى الانهيار. فدور الرجل بمثابة رئيس للأسرة يصبح باهتاً شيئاً فشيئاً ومكانته العاطفية قد اهتزّت أيضاً. ونفهم من كلامكم إن نموذج عمل النساء في إيران يختلف عن نموذج العمل في الدول الغربية. والآن كيف يجب بيان هذه الاختلافات بحيث يمكن قياسها ؟

د. رزاقي: أعتقد أنّ ما يحدث في إيران الآن، كان قد حدث في الغرب قبل ذلك.

● إن هذا الأمر لم يحدث في الغرب؛ ذلك لأننا نرى فيه مشاركة متساوية في الاقتصاد. أي إذا كان الرجل يعمل، فإنّه يتم تقسيم النفقات

والمسؤوليات. ولكن في إيران فإن المرأة التي تعمل تلجأ إلى المعتقدات الإسلامية وتقول إنّ نفقتها تقع على عاتق زوجها. إذا قمنا برسم نموذج فإن هذا النموذج ليس نموذجاً إيرانياً أو أمريكياً، بل هو نموذج فريد من نوعه.

د. رزاقي: إن المرأة تصبح شريكة في (50) بالمئة من أموال الرجل وثروته في أمريكا بعد الزواج.

● **هذا القانون له اتجاهين، أي إن الأموال تقسم، أيضاً، بين الجانبين عند الطلاق.**

د. رزاقي: أنا سمعت أنّ المرأة لا تعمل إلا أنها تحصل على الأموال، وأنها مُنحت سلطة كبيرة بخصوص الأولاد أيضاً وأنّ الرجل هو بمثابة جنس من الدرجة الثانية. وفي حالة الطلاق فإن الرجل يفقد كل شيء، فالمرأة هي العامل الرئيس. ويبدو هذه القضية في طريقها إلى الظهور في إيران. إي إن المجتمع في طريقه إلى تحطيم الذكورية. فنحن نعتقد أنّ هذا الأمر لا ينبغي أن يحصل بهذا الشكل. فالوضع يتغير شيئاً فشيئاً بحيث ينتهي إلى كسر الحدود السابقة والسير نحو المجتمع الأمومي، ومن وراء ذلك يلوح في الأفق سيطرة الأولاد. فباستطاعتنا التفكير في نموذج للمشاركة. أي يجب منح صلاحيات أكثر للذي هو أكثر فهماً وحكمة، ويسيطر على عواطفه وأحاسيسه بشكل أفضل، ويتأثر بدرجة أقلّ بالدعايات، ويفكر بمصالح الأسرة على المدى البعيد.

والآن فلندخل إلى مناخ المجتمع الإيراني. يبدو أنه لم يُعمل في هذا المجال كثيراً في إيران. ففي مجتمع كان قبل الآن مجتمعاً ذكورياً ويسير حالياً نحو الأنثوية، فإنّه يجب على الرجل والمرأة القبول بمجموعة من القواعد. ففي أمريكا والدول الأخرى فإن القانون يسعى للقيام بهذا

الأمر، إلا أن هذا الأمر يؤثّر في العلاقات العاطفية بين الرجل والمرأة أيضاً. أي إن علاقة الرجل والمرأة بالأولاد من الممكن ألا تكون عادلة جداً، إلا أنها يمكن أن تطاق. ولكن بتدخل القانون وتقديم شكوى فإن القضية تتحول تماماً إلى موضوع حقوقي. ويرى الرجل أحياناً أنّ المرأة هي حاكمة البيت. وفي هذه الحالة، لن تكون ثمة علاقة عاطفية بين الرجل والمرأة فهما يعيشان معاً والحب فقط السابق لم يعد موجوداً بينهما. فهذا الأمر لا يوجد في الثقافة الإيرانية. وعلى سبيل المثال، عندما تحصل مشكلة بين جارين، يتجنبان مراجعة المحاكم. ناهيك عن الأسرة الواحدة، بأن يلجأ الرجل والمرأة والأولاد إلى المحكمة كي يحصل كل منهم على حقه. يبدو أنّ ثمة حاجة إلى خطوات عملية بخصوص هذه الأمور. فالعمل التربوي مهم جداً في هذا المجال. وعلى سبيل المثال، بخصوص عمل النساء، وكيف يجب أن تعمل المرأة، وسبل إنفاق الدخل. فالمسألة المهمّة جداً والتي أصبحت مع الأسف موضوعاً عالمياً هي أنّ مفهوم الحياة لم يعد هو الإنتاج بل الاستهلاك.

وفي ظل مثل هذا الوضع فإن العمل، والعيش، وبقاء الأفراد على قيد الحياة هي من أجل الاستهلاك. ومع دخول أي سلعة جديدة من السوق إلى البيت ووضع النموذج السابق جانباً، يطرح هذا السؤال وهو لماذا تعمل المرأة ؟ وأي حاجة من حاجات الأسرة يسدها دخللها من عملها ؟

- **في الجانب الآخر يطرح هذا السؤال أيضاً، وهو هل توجد ضرورة لعمل المرأة لتأمين هذه الحاجات ؟**

د. رزاقي: نعم، وهو كذلك. إن المرأة تعمل لتأمين هذه النفقات، في وقت تكون عاجزة عن القيام بالكثير من الواجبات والأعمال المنزلية. فهي تتقبل أيضاً صعوبة العمل ومشقته. وحتى إننا نرى أحياناً أنّ رب

العمل يسيء استغلال المرأة. وحسب ما تنشره الصحافة من أخبار، فإن الوضع في أمريكا بهذا الشكل أيضاً. حتى إن جنرالات الجيش والضباط الكبار يسيئون استغلال الجنديات ممن هن أدنى رتبة.

● **لكن إذا بدأنا من موضوع الاقتصاد لنصل إلى العوامل الاقتصادية التي تؤثّر على عمل النساء، من الأفضل أن نستمر في بحث موضوع تغيير الأسرة من حيث تحويلها من الإنتاج إلى الاستهلاك. فبعضٌ يطرح موضوع التضخم العالمي، وبعضٌ آخر يطرح موضوع التعليم العالي وهو إن النساء يردن الاستفادة من تخصصاتهن. والآن فإن السؤال هو: ما هي العوامل الاقتصادية التي تسببت في هذه القفزة في ارتفاع أعداد النساء العاملات؟**

د. رزاقي: مبدئياً، في الاقتصاد الرأسمالي يدخل جميع الأفراد في الاقتصاد من أجل الإنتاج للسوق. وفي الجانب الآخر فإن هؤلاء الأفراد يلبون جميع احتياجاتهم من السوق. وهو موضوع عام؛ إذ إن الأفراد الذين يعملون كوسطاء بين البائع والمشتري يحصلون على ربح كبير في هذا الخضم. وهذا الأمر هو أحد العوامل المؤثرة في جميع الأسر. وبذلك فإن الأسرة تبتعد شيئاً فشيئاً، على نحوٍ ما، عن مسار الإنتاج. فإذا أرادت المرأة أن تكون مستهلكة يجب أن تعمل هي أيضاً خارج المنزل. ويبدو أنّ قيمة إنتاج الأسرة قد انتهت اليوم بحيث إن بعض الأسر لا تقوم بعمل إنتاجي رغم البطالة التي يعاني منها أفرادها.

وعلى سبيل المثال إن النساء كنّ يقمن بإنتاج المخللات في السابق أو أنواع من الأمور الأخرى التي يتولى السوق القيام بها اليوم. وفي الوقت الحاضر فإن المنتجين للمخللات في المنزل لا يستهلكونها

بأنفسهم بل يعرضونها في السوق ليشتريها الآخرون من هناك. وبذلك فقد أصبح للوسطاء دور أكبر؛ إذ إن هذا الأمر هو من الأمور التي تؤثّر على مصير الأسرة ومستقبلها. ففي السابق كانت الأسرة تؤمّن حاجاتها من إنتاجها أولاً، وما تبقى منه كانت تعرضه في السوق. إن هذه المعاملات أدت إلى أن يدفع المال لقاء الحصول على السلع ما خلق وضعاً جديداً، إذ كان يجري في السابق مقايضة السلعة بالسلعة. ومن هنا، فإن الأسرة كانت تؤمن احتياجاتها أولاً، وما تبقى من إنتاجها كانت تستعين به لتأمين بعض احتياجاتها الأخرى من السوق. إلا أن الأسرة قد تغيرت الآن على نحو أنها صارت بحاجة إلى المال لتأمين بعض حاجاتها وبحاجة إلى العمل للحصول على هذا المال. باعتقادي إن هذا الأمر هو مسألة مهمة.

● **أي إن نموذج الإنتاج هو من أجل زيادة الدخل وليس من أجل تقليل النفقات؟**

د. رزاقي: إنّ تقليل النفقات هو من أجل الاستهلاك الداخلي. فالاستهلاك الداخلي من دون الإنتاج العائلي أدى إلى أن لا يُعَدَّ الطعام في البيت في الدول الصناعيّة حالياً. ويتم في هذه الدول شراء مختلف أنواع المواد الغذائية المطبوخة ونصف المطبوخة من السوق، ويقومون فقط بتسخينها أو مزجها معاً. ويحصل مثل هذا الأمر حتى في المطاعم أيضاً. أي إنّ السوق قسّم العمل هناك أيضاً. وهذا الأمر يبيّن مدى تأثير السوق في مصير الأسرة. وعلى سبيل المثال إن النساء كن يقمن بخياطة الملابس في البيت سابقاً، إلا أنهن الآن يشترين ملابسهن من السوق. فالتضخم هو من العوامل الأخرى التي تعتبر أحد أدوات التنمية ــ خاصة الحكومات التي لا تمارس النقابات المهنية والسياسية رقابة كبيرة عليها.

وإذا أضفنا الآن التضخم كعاملٍ آخر أيضاً فإنّه يمكن تقسيم أعضاء الأسرة إلى مجموعتين: مجموعة ترحب بالتضخم؛ لأنّ لديهم سلعاً وأموالاً منقولة، إذ إنّ التضخم يؤدي إلى ارتفاع أسعار سلعها وأموالها. وعلى سبيل المثال، فإن الذين يمارسون أعمالاً حرة أو الذين يعملون في مجال بيع العقارات وشرائها أو جميع المدينين للنظام المصرفي وحتى الحكومة تستفيد من التضخم. وعلى الرغم من أن الحكومة تقوم في الظاهر بزيادة رواتب الناس وأجورهم، إلّا أن من الناحية العمليّة فإن هؤلاء الناس، بهذه الرواتب والأجور، لديهم قدرة شرائية أقلّ مقارنة بالسابق. ومن هنا، فإن القدرة الشرائية للناس تنخفض رغم ازدياد الأجور والرواتب خلال أعوام عدّة؛ وذلك بسبب ارتفاع معدلات التضخم. وكنتيجة لذلك فإن الحكومة تستفيد من التضخم الذي هي السبب في إيجاده. فهذا الأمر يساعد الحكومة في تأمين احتياجاتها المالية أيضاً، إلا أنه يؤدي في الجانب الآخر إلى انخفاض القدرة الشرائية للناس. ومن هنا، فإن عمل الرجل في دورة عمل واحدة لا يلبي حاجات الأسرة وإنه يجب على الرجل العمل في أكثر من نوبة عمل. وفي الجانب الآخر فإن المرأة تكون مجبرة أيضاً على العمل خارج المنزل لتأمين احتياجات الأسرة. فنفقات بدل إيجار السكن أو دفع أقساط شراء البيت هي أيضاً من العوامل المؤثرة في عمل المرأة خارج المنزل. كما أنّ نماذج الاستهلاك المستوردة والتي لا تنسجم مع دخل الأسرة لها أيضاً مثل هذا التأثير.

والمسألة المهمّة الأخرى في النظام الرأسمالي هي أنّ لسوق السلع وسوق الخدمات وسوق العمل تأثيراً مشابهاً للتضخم أيضاً. أي عندما يكون الطلب على العمل أكثر من العرض فإن الأجور ترتفع. أو عندما

يكون عرض السلع أكثر من الطلب الموجود عليها فإن أسعارها تنخفض. وعندما يكون عرض السلع أقلّ من الطلب فإن أسعارها ترتفع بشكل طبيعي. أي إن المنتِج يسعى لأن يكون عرضُ القوى العاملة أكثر من الطلب الموجود عليها لكي يحقق ربحاً أكبر. ولذلك فإنّه يجب أن يعمل كلا الجنسين (الرجال والنساء). وحتى يجب أن يعمل الأطفال أيضاً إذا دعت الضرورة، كما هو الحال حالياً. وفي إيران أيضاً فإن أجور العمّال ورواتب الموظفين تنخفض بشكل منظم منذ سنوات طويلة بوجود قوى عاملة أجنبية، وترحيب أرباب العمل بها، وتوصيات البنك الدولي وصندوق النقد الدولي. وهذه السياسة هي سياسية معروفة تماماً، يريدون تطبيقها في كافة أنحاء العالم بهدف ضرورة توفير قوى عاملة رخيصة من أجل استقطاب أرباب العمل والمستثمرين الأجانب. ومن هنا، فإنّه وعلى الرغم من وجود التضخم، إلا أن الأجور والرواتب لا تزداد بما يتناسب مع هذا التضخم؛ ولذلك فإن الموظف يرى أنّ راتبه ازداد إلا أنه ما زال يواجه صعوبات على صعيد شؤونه المعيشية.

فهذه العمليّة هي سياسة مدروسة من وجهة النظر الاقتصادية. فمجتمع مثل المجتمع الإيراني هو مجتمع أخلاقي وقيمي، ولا يمكن جعل هذا البلد فقيراً بهذه الأدوات؛ لأنه يقف ضدهم.

إن هذا الأمر مهم للغاية في الأمد القصير؛ لأن هذه القوى لن تعمل بشكل جيد ولا تنتج سلعاً عالية الجودة. وليس معلوماً ما إذا كان هذا الإنتاج للسلع سيكون مربحاً؛ لأنّ أموراً كثيرة تحصل ولا يُعرف مدى نفعها. وبالنتيجة فإن النفقات تزداد وتنخفض الجودة، فرب العمل سوف يواجه المشاكل إذا لم تُقدم الحكومات على دعمه.

والآن نعود إلى موضوع الفقر. ثمة نوعان من الفقر هما الفقر النسبي

والفقر المطلق أو الفقر المدقع. فالفقر المطلق هو أنّ الفرد أو الأسرة يكونا عاجزين عن تأمين حاجاتها الابتدائية الضرورية للبقاء، مثل المأكل والملبس والسكن، وهذا النوع من الفقر يؤدي إلى عجزهما عن إعادة إنتاج نفسيهما ويؤدي إلى القضاء عليهما؛ لأن الإنسان بحاجة إلى المأكل، والملبس، والمجال الشخصي للعيش (السكن)، والتعليم، والهدوء، والاستراحة. وفي إيران نحن نواجه صعوبات على صعيد تأمين مثل هذه الإمكانيات للملايين من المواطنين.

والمسألة المهمّة الأخرى، هي كيفية تفكير الشعب الإيراني والعقلية التي يفكر بها. فقد ازدادت التوقعات بعد الثورة الإسلامية؛ ذلك لأن من بين أسباب انتفاضة الشعب ضد الشاه هو أنّ الشعب الإيراني كان قد ضاق ذرعاً بالفقر. فإيران تملك مصادر نفطية وطبيعية كثيرة والشعب ما كان يتوقع أن يكون محروماً من الإمكانيات الابتدائية. فمطالبه أصبحت أكثر قيمة، ووعده المسؤولون بتلبيتها. فالمادة (43) من الدستور الإيراني تتحدث عن الشأن الإنساني. فكل هذه الأمور تخلق توقعات لدى المواطنين؛ إذ تطرح شعارات سياسية لتلبية هذه المطالب والحاجات. فالشعب الإيراني هو شعب صاحب تاريخ عريق، وقد تعرض لمجازر مؤلمة لتحقيق هذه المطالب خلال حقبات مختلفة. ومن هنا لا يمكن تأمين مطاليب هذا الشعب بمجرد إطلاق شعارات اقتصادية. وعلى هذا الأساس لا بد من طرح موضوع كيفية تفكير الناس وتوقعاتهم إلى جانب بحث موضوع الفقر المطلق والفقر الاقتصاديّ؛ ذلك لأن التوقعات قد تغيرت بدرجة كبيرة إلى درجةٍ صار الناس لا يرون فرقاً بينهم وبين المسؤولين والأشخاص البارزين، وبالتالي فإنّ هذه العوامل تؤدي إلى خلق مشاكل.

وعلى سبيل المثال فإن الرجال يبحثون عن عمل ثان وثالث. وتلجأ النساء إلى العمل، وبالقدر نفسه الذي تبتعد فيه المرأة عن المنزل تظهر مشاكل أخرى وتصبح التوقعات مختلفة. ونوجد بأنفسنا نماذج لهذه التوقعات. وعلى سبيل المثال يقال للمرأة: يجب عليك أن تتجملي أو يجب أن ترتدي مثل هذه الملابس لتصبحي ذات شخصية. فهذه الأمور تولِّد نفقات جديدة وتجعل الأسرة تشعر بمزيد من الفقر.

- **نفهم من كلامكم أنّ النساء يدخلن سوق العمل بدافع دعم اقتصاد الأسرة، إلا أن هذا الدخول يكون في حد ذاته سبباً في خلق نفقات جديدة. ووفقاً للبيانات الإحصائية التي شاهدناها حول الشعب الأمريكي، فإن نفقات الأسرة التي يعمل فيها كلا الزوجين قد ازدادت ستة بالمئة مقارنة بالأسر التي يعمل فيها الزوج وحده؛ ذلك لأن النفقات تزداد عندما تعمل المرأة خارج المنزل وفي محيط العمل. فكيف هو الأمر في إيران؟**

د. رزاقي: إن الأسر الملتزمة بالقيم والمؤمنة ما زالت كثيرة في إيران بعد الحرب رغم الأضرار البالغة الناجمة عن سياسات التعديل الاقتصادي، وهي أسر تعمل فيها النساء خارج المنزل، إلا أنها لم تنجر وراء النزعة الاستهلاكية. ولهذا السبب أعتقد أنه لا يمكن مقارنة المجتمع الإيراني بالمجتمع الأمريكي؛ لأن غالبية النساء في المجتمع الإيراني تسعى إلى مساعدة الأسرة بغض النظر عن أقلية من الممكن أن تكون نموذجاً أيضاً. فهؤلاء النساء يتعرضن لضغوط كبيرة أيضاً لأنهن يقمن بالعمل المنزلي ورعاية الأطفال مضافاً إلى العمل خارج المنزل وكسب الدخل وإدارة الأسرة.

● **إن هذه القضية بكلتا جانبيها ليست لصالح الأسرة لدرجة كبيرة. أي إذا كانت المرأة تعمل فهي مضطرة لتخصيص جانب من وقتها للأسرة. وهي تضع في الجانب الآخر دخلها تحت تصرف الأسرة، وهي مجبرة كذلك على تحمل ضغوط مضاعفة. كيف هي الصورة المتوازنة لهذه القضية؟ أي أن تكون المرأة قادرة على القيام بأنشطتها الاجتماعيّة ـ الاقتصادية، ولا يكون الهدف من ذلك هو كسب الدخل الذي هو أحد مؤشرات النظام الرأسمالي. ونظراً إلى عدم وجود مثل هذا الوضع المثالي في مجتمعنا الإيراني إلى الآن، فماذا تقترحون؟**

د. رزاقي: ما زال الأمر على هذا المنوال في الغرب (المواءمة بين العمل وإدارة الشؤون المنزلية). أي من أجل خفض الرواتب والنفقات الإدارية فإن المرأة تعمل ساعات عدة في الغالب أو تعمل في المنزل على الكمبيوتر نظراً إلى تصنيف الأعمال بالكمبيوتر. فالمسألة الأخرى هي الاهتمام بوضع النساء في القرى. فالنساء القرويات، مضافاً إلى عملهن في المنزل، يقمن برعاية الأطفال وإدارة الشؤون المنزليّة أيضاً. وفي الواقع إن محيط العمل ليس منفصلاً عن البيت ولا يوجد هناك تعارض بين الاثنين. فالمرأة تقوم بأنشطة اقتصادية من دون مغادرتها للبيت. وباستطاعتنا نحن أيضاً تنظيم العمل في المنزل مثل حياكة السجاد أو تربية الدواجن؛ إذ يمكن القيام بأي عمل آخر من هذا القبيل.

● **إن هذه الأنشطة والمنتجات المنزلية لا تقتصر على ما تحدثتم عنه فقط، فعلى سبيل المثال إن تربية الأطفال هي عمل لا يوجد أي بديل له، وأصبح عملاً منهجياً. ومن هنا، من الممكن أن يواجه الأولاد مشاكل في المستقبل. وإن دور المرأة في هذا المجال لا يمكن تأمينه في أي سوق ونظام رأسماليين. فما هو رأيكم بخصوص هذا الأمر؟**

د. رزاقي: بعد مكننة الكثير من الأعمال، وبعد ارتفاع نفقات المؤسسات الكبرى في النظام الرأسمالي والحاجة إلى الرقابة والإشراف على عمل العمّال فإنّه باستطاعة العمّال ـ وخاصة النساء ـ العمل في المنزل. وعلى سبيل المثال، ينبغي طلب صناعة هذه القطعة، مثلاً، من العمّال، في المكان الذي هم فيه، أو أخذ العمل المطلوب إلى البيت وتسليمه بعد إنجازه، أو مثلاً أن تقوم النساء بالأعمال الإدارية وما شابه ذلك على الكمبيوتر في المنزل. فهذا النوع من العمل أصبح شائعاً إلى درجة كبيرة في العالم هذه الأيام ويمكن تعميمه وضمان سلامة الأسرة بالاستعانة بذلك. وهكذا يُنجَزُ العمل ويزداد دخل الأسرة في الوقت ذاته أيضاً. إلا أن المسألة المهمة، هي أنّه يجب السيطرة على الوسطاء ويتحقق ذلك عن طريق إيجاد الجمعيات التعاونية. ويمكن القيام بهذا الأمر في المناطق القروية أيضاً، بإجراء تعديلات جزئية عليه.

فهذا النوع من العمل المنزلي يمكن القيام به ليس فقط بالأدوات التقليديّة فحسب، بل بالأدوات الجديدة والمتطورة أيضاً. ولكن يجب إنتاج هذه الأدوات في الداخل. وحتى يمكن في المنزل إنتاج قطع تنتجها مصانع كبيرة مثل شركة إيران خودرو لصناعة السيارات أو إنتاج أجهزة الراديو والتلفزيون وما شابه ذلك أيضاً، وهو أمر تقوم به اليابان منذ فترة طويلة.

- **يبدو أنّ موضوع عمل المرأة في إيران ليس موضوعاً إنتاجياً. فهدف المرأة من العمل هو أنّها تشعر بشخصيتها عندما تعمل في جهاز إداري أو شركة. في حين أنها، في المجتمع الإيراني، ترغب جداً في إكمال دراساتها الجامعيّة والعمل بعد ذلك. والسؤال هو كيف يمكن تعريف**

الدور الإنتاجي للنساء؟ وكيف يمكن اعتبار هذا الدور الإنتاجي هوية بالنسبة إليها للمرأة؟

د. رزاقي: إن المسألة التي تحدثتم عنها تصدق بخصوص الرجال أيضاً. فالرجال في مجتمعنا يفضلون مثل هذا الأسلوب، بأن يجلسوا في المكتب ويعملوا. وبرأيي لا بد من العمل الثقافي بخصوص هذه القضايا. أي إنّ الذي يريد دخلاً أكبر يجب أن يفكر في العمل لحسابه الخاص. وقد حُلَّت هذه المسألة في القرى بسهولة أكبر. ويمكن لنا تربية أولادنا على هذه الفكرة كذلك؛ ذلك لأننا نقوم اليوم ـ وخلافاً للسابق ـ بإعداد عقلية أولادنا إنتاجياً بدرجة أقل. وفي السابق كان الأولاد يشاهدون أنّ الدمى والألعاب والمواد الغذائية الأولية تُنتَج لهم في المنزل. باستطاعتنا تدريبهم، إلا أننا نعلّم أولادنا ونربيهم خلاف ذلك. أي نقول لهم إن العمل النظيف والجيد هو أن يدرسوا وليس ثمة حاجة كبيرة إلى تعلم حرفة أو مهنة. ويكفي أن يحصلوا على شهادة «الليسانس» ويصبحوا مهندسين؛ لأنهم سوف يحصلون على عملٍ في نهاية المطاف.

- **ربما كان المقصود، أنّ ثمة اختلافات بين أنشطة النساء والرجال. فالرجال لديهم هواجس اقتصادية أيضاً والنساء، مضافاً إلى تجربة المحيط الاجتماعي، فإنهن يعملن أيضاً من أجل كسب مكانة اجتماعية وإن هواجسهن هي ثقافية على الأكثر، إلا أن دوافعهنّ تصبح في المستقبل من أجل كسب الدخل بمرور الزمن ونظراً إلى ما يفرضه المجتمع.**

د. رزاقي: هذه المسألة ليست مسألة عامة؛ لأنّ المجتمع الإيراني من هذا المنظور ليس مجتمعاً إنتاجياً. فاقتصاده بشكل عام هو اقتصاد سمسرة وبيع وشراء. فالإنتاج يواجه دائماً صعوبات ومشاكل. فنظرتنا ـ

وحتى نظرة مسؤولي المجتمع ـ ليست نظرة إنتاجية. وقد بلغت واردات البلاد في عام 2004، أربعين مليار دولار، في وقت كان عدد العاملين (800) ألف شخص. وأكثر من ذلك، فإنّ هؤلاء كانوا يعملون أيضاً في أعمال غير إنتاجية. ومن الطبيعي أنّ الإنسان لا يفكر في الإنتاج عندما لا تكون ثمة ثقافة إنتاجية في المجتمع. إذاً، فإنّ الثقافة هي مسألة مهمة للغاية. وفي كتاب «**تاريخ التنمية في إيران**» جاء في أحد النصوص الدينية الزرادشتية: «ثناء الله عليك» أي إنه يجعل الإنسان في منزلة وكأنه في المنزلة العُليا. ويجب ألا ننسى وجود تأكيدٍ في الدين الإسلامي على هذا الأمر أيضاً. فلا ينبغي حرمان الإنسان من الإمكانيات بل يجب أن يكون له مكانة ومنزلة والتطرق إلى موضوع الإنتاج. وبالطبع فإنّ الأمر، مع الأسف، ليس كذلك في ثقافتنا حالياً. فالإنتاج ليس مطروحاً في الأفلام والموسيقى ولا نقوم بجباية الضرائب أيضاً. ولو كان موضوع الضرائب مطروحاً وكنا نمارس التمييز ونأخذ الضرائب من السمسار (الوسيط) بدلاً من المنتج، لكنّا أكثر نجاحاً. فمناهجنا التعليمية خاطئة. يجري الحديث قليلاً جداً عن الإنتاج في كتبنا الدراسية؛ لذلك يجب علينا تغيير هذه الثقافة لنصل إلى الإنتاج.

- **نعلم أنّ عمل النساء في المجتمع هو ضرورة لا يمكن التهرب منها. فبعض النساء يعملن الآن بدوام كامل خارج المنزل. وفي هذا النموذج، فإن الأسرة وبناها المعنوية مثل الدين والمذهب والأخلاق تتعرض لأضرار بالغة. برأيكم ما هو النموذج المعدل الذي يمكن اقتراحه للحد من الأضرار التي تتعرض لها الأسرة؟**

د. رزاقي: إن موضوع عمل النساء ليس دائماً بهذا الشكل السيِّئ والمضر. أولاً: ثمة نساء لا يعملن ولكن يعانين من مشاكل أخرى. مثلاً

يعانين من الكآبة ولا يهتممن بأولادهن. هذه ذروة البطالة؛ فالمرأة لا تستفيد من إمكانياتها والفرص المتاحة أمامها لرفع مستوى وعيها ووعي أسرتها. إذاً فإن بطالة النساء لا تخلو من ضرر أيضاً.

وثانياً: في الكثير من الحالات فإن النساء اللاتي يعملن خارج المنزل يشعرن بالمسؤولية في المنزل كذلك يهتممن أكثر بأولادهن أيضاً. إذاً لا يمكن القول، بشكل عام، إن الوضع يكون أكثر إيجابية فيما لو كانت المرأة لا تعمل، فنحن مجبرون على إشراك النساء والأسرة بأشكال مختلفة في اقتصاد البلاد. إلا أن هذا الأمر بحاجة إلى تنظيم، أي يجب معرفة الأنماط القديمة وتوسيعها من خلال تقوية الأدوات الجديدة. ويجب دعم المرأة التي تعمل في القرية من خلال تأسيس جمعيات تعاونية لكي تحقق الربح ولا تضطر لبيع إنتاجها إلى الوسطاء، وكذلك توفير المواد الأولية وأدوات الإنتاج لها بسعر مناسب. فكل هذه الأمور بحاجة إلى عقلية وفكر اقتصاديّين. وباعتقادي فإن النساء يجب أن يدركن بمساعدة التعليم أنّ لديهن مسؤولية في البيت وأنّ المال الذي يحصلن عليه هو لجميع الأسرة. وعلاوة على ذلك، وكما قلت، يجب أن نخطط لإنتاجاتنا غير متمركز بوعي من أجل خفض نفقات الإنتاج وزيادة عدد المنتجات ذات الجودة العالية.

ومن أجل الحد من الأضرار الناجمة عن عمل النساء والحيلولة دون إجبارهن على العمل مع أرباب عمل معينين خشية البطالة والتسريح من العمل فإنّه يمكن، مضافاً إلى ما ذكر، التفكير بمؤسسات يكون جميع موظفيها من النساء، وتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية واستهلاكية واعتمادية خاصة بالنساء في المدن والقرى وفي مجال التربية والتعليم

والصحة والعلاج وما شابه ذلك، والتي هي أكثر انسجاماً مع المبادئ الثقافية والقيمية لإيران.

- **أشرت إلى موضوع الإنتاج غير المتمركز. ولكن لماذا لا نذهب باتجاه العمل للحد من الاستهلاك أساساً؟ أي أن نرسم نموذجاً للأنشطة الاقتصاديّة يكون فيه دور المرأة هو الحد من الاستهلاك. فإحدى مشكلات مجتمعنا اليوم هي ازدياد الاستهلاك. وعلى سبيل المثال، أضيفت الآن وسائل لم تكن في حياتنا سابقاً. حتى إن الاستهلاك ازداد في المأكل والملبس، قياساً بالسابق. وإن الاستهلاك قد ازداد إلى الضعف أحياناً. فإذا منعنا مثل هذه الزيادة في النفقات في الاقتصاد وفي الأسرة فإنّه يعادل راتب موظف وعامل. والسؤال هنا هو: لماذا لا نعمل من أجل تكريس ثقافة الحد من الاستهلاك في الاقتصاد، ونؤكد دائماً على أن العمل ضرورة؟ وبعبارة أخرى: يمكن القول إنّ الإنتاج الذي يتم على أساس الحد من الاستهلاك هو ضرورة. فدور المرأة في المجتمع التقليدي كان في مجال الحد من الاستهلاك أكثر مما كان في مجال الإنتاج. وقد فقد المجتمع الآن هذا الدور.**

د. رزاقي: إن الأزمة الاقتصاديّة الكبرى في الغرب كانت على هذا المنوال حتى الأعوام (1929 ـ 1932). أي إن الجميع حتى الأثرياء كان استهلاكهم عند مستوى الضرورة؛ أي تأمين الحاجات الابتدائية والأساس للحياة. حتى في الغرب أيضاً فإن النزعة الكمالية والترف كانا مُدانَيْن وفقاً للمعتقدات المسيحية. ومنذ ذلك التاريخ ولاحقاً فإن الاستهلاك حل محل الادخار من أجل حل أزمة كساد الإنتاج. وكانت البطالة قد ازدادت جراء الأزمة الاقتصاديّة للرأسمالية، ولم يكن باستطاعة أحد شراء السلع، وتوقفت عجلات المعامل والمصانع. وتدخلت

الحكومة لحل الأزمة وفقاً لنظرية كينز في الاقتصاد، فشجعت على الاستهلاك بدلاً من الادخار، وخلقت النزعة الاستهلاكية لدى الناس من أجل شراء منتجات المعامل. وقد استُعين بالدعاية في هذا المجال. ونظراً إلى وجود فائض في الإنتاج بشكل مستمر في النظام الرأسمالي ووصول المجتمع إلى حد الإشباع في الاستهلاك فلا بد من البحث عن سبل جديدة للاستهلاك وخلق حاجات كاذبة أكثر فأكثر.

- **إن من المشاكل التي نواجهها في القطاع الاقتصاديّ، التغيير الاقتصاديّ بعيداً عن الثقافة. وقد تغير اقتصاد الثقافة أو ثقافة الاقتصاد في إيران تبعاً للتيار العالمي. فإذا أراد أي خبير اقتصادي الدخول في هذا الميدان يجب أن يعلم من أجل أي ثقافة يعمل. فما هي ضرورة أن يعمل الشخص على سبيل المثال في مكانين؟ أي إن هذه الأسئلة لم يكن ثمة جواب عنها من الناحية الاقتصاديّة، كما إن الفكرة الأساس من الناحية الثقافية تدعو إلى التأمل أيضاً.**

د. رزاقي: إن المادة (43) من الدستور تتناول هذه القضايا بالذات. فعلى سبيل المثال، إذا عمل شخص ما في مكان معين بجودة عالية فهو مفيد. إلا أن هذا الأمر لا يراعى كثيراً في إيران. والمسألة الأخرى، هي أنّ مفكراً غربياً يقول: «نحن البشر حررنا أنفسنا من قيود الله ولم نعد نؤمن به إلا أننا جعلنا أنفسنا عبيداً للسلعة». أي أصبحنا ذوي نزعة استهلاكية وإنّ دين الاستهلاك قد تغلب علينا. وفي الواقع، فإنّ الناس لا يعلمون لماذا يجب أن يشتروا كل هذه السلع، وأحياناً ليست لديهم الفرصة للاستفادة من السلع التي يشترونها. وتُدَرَّس النظريّات والأفكار الاقتصاديّة في جامعاتنا من دون جعلها منسجمة مع ثقافتنا الإيرانية. وإن الكثير من الخبراء والمسؤولين الاقتصاديين يديرون اقتصاد البلاد على أساس هذا الاقتصاد.

● **النظام لا يفكر ومن يفكر هو الخبراء. فالنظام هو مجموعة من الخبراء الاقتصاديين والثقافيين والتربويين. وفي أي نظام نجد باستمرار بنى اقتصادية لا تنسجم مع ثقافة المجتمع (مثل مجتمعنا الذي لديه نموذج اقتصاديّ ينسجم مع النظام الرأسمالي الغربي). وحتى تم التشبث بذلك في المجالات الأخرى أيضاً، مثل وضع التعليم العالي في بلادنا. والآن إذا كنا نقول إن هذا النموذج لا يؤدي إلى نتيجة في بلادنا فإنّه يجب دراسة ماضينا. فالخبراء عندما يقومون بإعداد نموذج يقولون إن هذا النموذج الرأسمالي لا ينسجم مع بلادنا. وربما يعارض آخرون هذا الكلام؛ ولكن لا بد من الإقرار بأن هذا النموذج الاقتصاديّ قد ترك آثاراً سيئة على الأسرة سوف تكون لها تبعات سلبية على المدى البعيد؛ لذلك يجب علينا أن تكون لدينا نظرة شاملة. فإذا أردنا إصلاح الاقتصاد فإنّه يجب تغيير نموذج التعليم العالي. برأيكم هل إن الخبراء والأجهزة المعنية بالتخطيط هي المسؤولة عن ذلك، أم النظام ككل هوالمسؤول؟**

د. رواقي: إن سر نجاح الرأسماليّة يكمن في خلق الحاجة ـ وإن كانت كاذبة ـ ومن ثَمّ تلبيتها. وعلى هذا الأساس، فإن الإنسان يطلب السلعة من أجل تلبية هذه الحاجة فقط. وليس مهماً الطبقة المستفيدة من هذا الأمر. والنتيجة هي أنّ الخبراء وخاصة في العالم الثالث يتصورون في الغالب أن مثل هذه النظرية المستوردة بديهية لا تحتاج إلى إثبات، ويعتقدون أنه يكفي أن يقوم المسؤولون الحكوميون بدعمهم فقط. ولذلك فإنّه من الممكن الاستعانة بأساليب اقتصادية لا جدوى منها أبداً. ورغم النفقات الطائلة لها فإن الفوارق الطبقية تزداد وتصبح البطالة أكثر انتشاراً.

● **إن الموضوع المهم هو أن هناك ضيق أفق في ما يحصل لنا. فالخبير الاقتصاديّ يقول إن المشكلة تكمن في النموذج الاقتصادي. بينما يقول الخبير الثقافي إن المشكلة هي في النموذج الثقافي. ولكن لا بد من الانتباه إلى أنّ المشكلة هي في النظام برمته. وبشكل عام فإن المشكلة هي في الاقتصاد والثقافة والفن والسينما والتعليم العالي. إلا أن الخبراء غير قادرين على قول ذلك. بل إنهم يطرحون عدة مكونات. فعلى سبيل المثال، بخصوص التعليم العالي، فإن الخبير يجب أن يقول إن هذا النموذج ينسجم مع النظام الرأسمالي الغربي، ليس فقط بخصوص النساء بل إن الأمر كذلك بخصوص الرجال أيضاً.**

د. رزاقي: بخصوص العلوم التي تحدثت عنها، ثمة مسألة هي أنه يوجد في الغرب فرع بإسم الإدارة الإستراتيجية، وهو غير موجود في إيران. وقد ذكر في تاريخنا أنه كان يوجد (86) خبيراً مستقلاًّ عن الحكومة إبان حكم الملك أنوشيروان، كان الملك يتشاور معهم في مختلف القضايا. أي إنهم كانوا يعتقدون بأن يجتمع الأشخاص المتخصصون في مكان ما ليتم التشاور معهم. ولكن نحن لا نقوم بهذا العمل الآن. كما إن الخبراء يعانون الآن من قيود ومشاكل أيضاً. فيوجد فرق من حيث الإخلاص في العمل بين الخبير الذي يسعى وراء المنصب والمال والخبير الذي ليس كذلك. ويعاني هؤلاء الخبراء من قيود أيضاً فهم لا يقولون كل شيء كيلا يحرموا من قول الحد الأدنى على الأقل. وبخصوص الأسرة، كذلك فإنّ الذي يقوم بإدارتها مهم جداً. لدينا مشاكل هامشية أيضاً بحاجة إلى الإشراف عليها. يجب أن نتصرف بدقة لدى اختيار الخبير. إلا أن بين مختلف العوامل الموجودة فإن العامل المصيري في هذا المجال يتمثل في الدور الذي يقوم به مسؤولو الحكومة

الذين بيدهم قيادة اقتصاد البلاد ويعتمدون على المداخيل الكبيرة للنفط وليسوا مسؤولين عادة عن نظرياتهم وأعمالهم وتصرفاتهم ونتيجة إدارتهم.

- **هل إن نموذج العمل في إيران يتأثر ببنى أخرى أيضاً؟ لأنّ خبراءنا الاقتصاديين لم يذكروا في أي مجلة مرموقة أنّه توجد مشاكل في نموذج عمل النساء في إيران. وهي عملية متناقضة. فمن جانب تقع النفقة على عاتق الرجل حيث إن هذه الأمور تلحق ضرراً ببنية الأسرة من الداخل. وباعتباري شخصاً لديه هواجس مذهبية أعتقد أنه يجب دراسة القوانين الإسلامية. فالاقتصاد الإيراني الآن هو اقتصاد رأسمالي يعتمد على العوائد النفطية. وفي الجانب الآخر قمنا بجعل البنى غير الإنتاجية في البلاد منسجمة مع النظام الرأسمالي الموجود في الغرب. وحتى إن جميع القطاعات الأخرى، باستثناء القطاع الإنتاجي، تعتمد هي الأخرى على النفط. فلم يعلن أحد في إيران بصراحة عن وجود عدم الانسجام المذكور. وعلى سبيل المثال عندما يسأل رأي خبير اقتصادي عن الثقافة فإنّه لا يجيب.**

د. رزاقي: إذا كان الخبير الاقتصاديّ لا يقدم إيضاحات حول الثقافة أو المجالات الأخرى فإن السبب هو أنه غير متخصص في تلك المجالات. فالشخص الذي يعمل في هذه المجالات يجب أن يعطي رأيه بخصوص هذه الأمور. والأهم من ذلك فإنّ الخبير الاقتصاديّ يجب أن يؤمن بأن تعريف الاقتصاد يكون في إطار الثقافة، في حين أنه وفقاً لما تعلمه أثناء الدراسة فإنّه يعتبر الاقتصاد مستقلاً عن العلوم الاجتماعيّة الأخرى.

● **أي إن البلاد تعاني من نقص في الدراسات على صعيد مختلف الفروع والإختصاصات.**

د. رزاقي: نعم، بالطبع فإن الإدارة الاقتصاديّة العامّة للبلاد يجب أن تؤمن بهذا الأمر أولاً. فالمسؤول عن الإدارة الاقتصاديّة العامّة للبلاد يجب أن يقوم بهذا العمل عن طريق تشكيل فريق عمل يضم جميع المختصين وأصحاب الخبرة.

● **إن منظمة الإدارة تعاني من عدم وجود بيانات إحصائية حول عمل النساء، وإن موضوع الجنسانية في العمل ليس مطروحاً بالنسبة إلى هذه الإدارة باستثناء بعض القطاعات، وربما كان ذلك لأسباب اقتصادية بحتة. حتى ليست لدينا بيانات إحصائية شفافة حول الأجور على أساس جنساني أيضاً. والمسألة الأخرى هي عندما ندرس أجور أي إمرأة عاملة فإن ما يتبقى لها بعد طرح النفقات الجانبية منها ليس كثيراً.**

أعتقد أنّ وضعها الاقتصاديّ سوف يتحسن إذا قللت من نفقاتها المعيشية. إلا أن الجميع يعترضون على ذلك قائلين إن لعمل النساء قيمة اقتصادية مضافة. والسؤال هنا هو: هل تمت محاسبة القيمة المضافة لعمل المرأة بدوام كامل في إيران؟

د. رزاقي: إذا أخذنا الحالة المذكورة بخصوص أحد الرجال نرى أنّ الرجل لن يعمل أبداً إذا كان في وضع تلك المرأة. فالمسألة هي أنه يُتعامَل مع المتقاعدين في إيران مثل النساء أيضاً. فالمتقاعدون يبحثون عن عمل ثانٍ بسبب ارتفاع النفقات المعيشيّة وانخفاض الراتب التقاعدي. فالعمل الثاني، مضافاً إلى انخفاض أجرته، فإنّه لا يليق بهم أيضاً. والوضع يختلف بخصوص الأسرة أيضاً في ضوء الثقافة الاقتصاديّة لها.

وأحياناً فإن المرأة هي التي تعيل الأسرة أو أنها بحاجة أيضاً إلى هذا الأجر الزهيد. فمن واجب الحكومة هنا تنظيم هذه الأمور كيلا تكون المرأة مجبرة على العمل مهما كانت الظروف. كما باستطاعة الحكومة أيضاً ترشيد عمل النساء باتجاهات خاصة عن طريق التعليم. على سبيل المثال ترشيدها باتجاه الطب والتمريض أو الفروع ذات العلاقة باقتصاد الأسرة؛ إذ إن هذا التعليم المناسب يرفع من مستوى جودة العمل. ويفتقر نظام التعليم العالي والتعليم العام في البلاد في الوقت الحاضر الى هذا النوع من التعليم. وأعتقد أنه يجب التخطيط لهذه القضايا، ولا بد من إيضاحها لجميع المؤسسات الحكومية والمؤسسات الخاصة. وحتى يجب إيضاحها للنساء أيضاً. كما يجب علينا توفير الفرص على نحو لا يقبل أي رجل وامرأة بأي ذل ومهانة لكسب الدخل. ونظراً إلى اتّساع الحاجات والتي هي كاذبة في الغالب، ووجود التضخم في مجال السكن والمأكل بشكل خاص، فإن جانباً من عمل النساء هو لتلبية الحاجات الاستهلاكية، والجانب الآخر منه يعود إلى ازدياد التوقعات، والجانب الثالث هو واقعي أيضاً. ولذلك يجب علينا التخطيط للجانب الواقعي من عمل النساء. ولكن أن نسعى كي لا تكون ثمة حاجة لعمل المرأة عن طريق تقليل النفقات أو أن يكون باستطاعة الرجل إدارة الأسرة عن طريق نوبة عمل واحدة أو العمل لساعات محدودة، فمثل هذا الأمر يتطلب وجود ظروف اقتصادية نحن بعيدون جداً عنها في الوقت الحاضر. وتوجد في الوقت الحاضر بعض الأسر الثرية التي تعتبر الاستهلاك وسيلة لإبراز شخصيتها .

فثمة من جانب، دعايات واسعة في هذا المجال (وهي أنّ الحياة

تعني المزيد من الاستهلاك). وفي الجانب الآخر، فإن أجور غالبية الموظفين والعمال ورواتبهم والدخل السنوي لأغلبية الفلاحين لا تكفي لتغطية حاجاتهم الضرورية بشكل كامل. فكيف يمكن في مثل هذه الحالة أن نتوقع من الأسرة أن لا تعمل المرأة ولا يعمل الرجل في أكثر من نوبة عمل واحدة وأن تقوم الأسرة بدلاً من ذلك كله بتقليل استهلاكها؟. وإذا حصل مثل هذا الأمر فإنّه لا يمكن اعتبار الأسرة مسؤولة عن الانحرافات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية المختلفة.

عمل النساء

حوار مع الدكتورة ثريّا مكنون[1]

● **إن أحد هواجس مكتب الدراسات والأبحاث النسائيّة منذ عامين، هو نشر سلسلة من مقالات طُرحت في لقاءات مختلفة. فهذه المجموعة من المقالات توفر فرصة لتضارب الآراء وتوفر الأرضية إلى حد ما لأبحاث لاحقة. ومن بين هذه المواضيع، موضوع عمل المرأة بهدف تلبية المتطلبات وإيجاد حلول للقضايا الأساس الموجودة على صعيد عملها. ومن بين الأسئلة الأساس في هذا المجال: ما هو النموذج الذي يجب اتباعه للتعاطي مع عمل النساء أساساً في ظل الوضع القائم؟ وما هي التبعات الإيجابية والسلبية للنماذج الموجودة حالياً؟ وما هي الإجراءات والسياسات التي يمكن اتخاذها لتقليل الأضرار إلى الحد الأدنى؟**

د. مكنون: بشكل عام، لا ينبغي التعاطي مع موضوع عمل المرأة بشكل منفصل وغير مترابط؛ لأنه في مثل هذه الحالة لا يمكن إبداء

(1) مديرة وعضو الهيئة العلمية لفريق دراسة شؤون المرأة في معهد أبحاث العلوم الإنسانية والدراسات الثقافية.

الرأي بشكل صحيح حول هذا الموضوع، بأن نقول مثلاً: هل إن عمل المرأة أمر جيد أم لا؟ أو هل إن المرأة من الأفضل أن تبقى في المنزل أم أن تعمل خارج المنزل؟ ومن هنا يجب أولاً أن نعلم ما هو المقصود من العمل خارج المنزل ومن إدارة الشؤون المنزلية. فمن دون معرفة الهدف فإن البحث في هذا الموضوع لن يكون بذي جدوى كثيرة.

وبدايةً لابد من الإشارة إلى أن العمل هو موضوع اقتصادي تمتدّ جذوره في المجتمعات الغربية ومنها المجتمع الأمريكي. ونظراً إلى أن هذه المجتمعات، هي مجتمعات تتخذ من الاقتصاد محوراً لها، فمن الطبيعي أن يعتبر عمل المرأة في هذه المجتمعات عاملاً مساعداً للاقتصاد. وفي الجانب الآخر، عندما يقال إن المرأة ليست بحاجة إلى العمل في المجتمع الإسلامي وإن نفقتها تقع على عاتق الرجل، فإنّ هذا الأمر يعتبر شعاراً وموضوعاً نظرياً.

وقد رُسِمت صورة المرأة في المجتمع الإسلامي على أنها تعيش برفاهية وطمأنينة كاملتين، في حين أنها في الواقع لديها هواجس كثيرة مثل تحمل نفقات الأولاد، والعيش في شقق صغيرة يشرف بعضها على بعضها الآخر ـ مما يسلبها راحة البال والهدوء ـ، وعدم توفر الإمكانيات الرفاهية والترفيهية والتعليمية. فكل هذه الضغوط الروحية ناجمة عن الثقافة المستوردة، أي إن ثقافتنا في جانبها العملي تتبع الثقافة الغربية نوعاً ما. ولكن في الجانب النظري نعتبر أنفسنا ملتزمين بالأحكام الدينية، التي منها أنّ النفقة تقع على عاتق الرجل، مع أن هذا الأمر أدى إلى إيجاد انحرافات، وكان سبباً في انعدام الانسجام في المجتمع. ومن هنا، ونظراً إلى أن ثقافتنا الاجتماعيّة متأثرة إلى

درجة كبيرة بالغرب، فإنّه يجب أن نتعرف على مفهوم العمل وهدفه في تلك البلاد.

ووفقاً لتعريفنا فإنّ العمل يصنف، حسب الحاجة، في ثلاثة مستويات. ففي المستوى الأول والذي هو الأدنى، يكون الهدف من العمل هو تلبية الحاجات الفردية والاقتصادية. وفي المستوى الثاني هو تلبية الحاجات الاجتماعية، وفي هذا المستوى فإن المرأة ترغب في العمل للتهرب من الوحدة والارتباط بالآخرين؛ ذلك لأنه من النادر أن يكون الرجل قادراً على تأمين جميع الحاجات الفردية والاقتصادية والاجتماعية لها. والمستوى الثالث والذي هو المستوى الأعلى أيضاً، فإن العمل يكون من أجل خدمة تنمية النظام، وفي هذا المستوى من العمل لا ينبغي عدم منع النساء من العمل فحسب، بل لا بد من تشجيعهن على العمل أيضاً. ولا يوجد فرق في هذا المجال بين الرجل والمرأة ونوع العمل وحجمه. وحتى يجب على النظام التعاون مع النساء بهذا الخصوص أيضاً. كما إن القول إن مكان المرأة يجب أن يكون في المنزل فقط هو كلام غير مناسب ومهين، ولا يناسب المجتمع الإسلامي. ولا بد من إيجاد الحماسة والاندفاع لخدمة نظام الولاية في المجتمع، وألا يكون الهدف من العمل تأمين النفقات الاقتصاديّة وتحسين الوضع الفردي والاجتماعي فقط.

- **لدى طرح موضوع التحدي أو المواجهة بين التقاليد والحداثة ومزايا المجتمع التقليدي والديني، يقول بعضٌ إن الظروف غير متوفرة أو مواتية حالياً للالتزام بالثقافة التقليدية. وكأنهم يتصورون أن الرفاهية كانت سائدة في المجتمع التقليدي، وأنّ جميع الرجال كانوا يقومون**

بواجباتهم، وفجأة حدثت مشكلة ما ورفض الرجال القيام بواجباتهم السابقة. فأحد أوجه الاختلاف بين المجتمَعَيْن التقليدي والمعاصر هو القبول بالأدوار. وبعبارة أخرى، إن طبيعة النظرة والثقافة والتوقعات تختلف؛ فمثلاً إن الثقافة الرأسماليّة لا تنسجم مع ثقافة القناعة. . . ألا يمكن اعتبار ذلك من أهم المؤشرات بدلاً من القول إن الذي أدى إلى هذا الوضع هو أن كثيراً من الرجال لا يقومون بواجباتهم أو غير قادرين على القيام بها؟

د. مكنون: نعم، إن الحاجات تغيرت وتوسعت. وقد ساهم العالم الغربي في توسيع هذه الحاجات، وخلق حاجات أخرى لنا. إذاً، فإن الحاجة تتطلب أيضاً أن تُلَبَّى؛ أي حتى لو كان الإنسان ملتزماً بجميع توصيات ثقافة القناعة، إلا أنه، مع ذلك، فإنه، بزهده الفردي، غير قادر في حالات اجتماعية أخرى على تلبية الحاجات وإرضائها.

- **هل إن عمل المرأة يقتصر على المجال الاقتصاديّ فقط؟ أم أنّ الجوانب الاجتماعيّة له لها الأولوية على الجوانب والدراسات الاقتصادية؟**

د. مكنون: نظراً إلى أنّ العمل هو موضوع اقتصادي، فإن تعريفنا له سوف يكون اقتصادياً أيضاً. وعلاوة على ذلك فإنّ العلوم الاجتماعيّة اليوم هي ذات توجّهات غربية أيضاً. ولا يمكن تطبيق مبادئها على المبادئ الإسلامية. وبغض النظر عما إذا كانت العلوم الإسلامية يمكن تقسيمها إلى علم الاجتماع وعلم النفس أم لا، وكذلك بغض النظر عن المجتمع الذي نعيش فيه فالسؤال الذي يطرح الآن، هو: في أي مجموعة من العلوم يندرج العمل؟

ويمكن تعريف هذا الموضوع بأي شكل كان، ولا علاقة له بأن يكون أفراد المجتمع مسلمين أو غير مسلمين؛ ذلك لأن جميع التعاريف تعطي نتيجة واحدة. ولو وضعنا هذه المواضيع جانباً وأردنا تعريف العمل بأنفسنا، فإننا نحن أيضاً من يختار موقع هذا التعريف وساحته.

● **عندما يقال إن جميع العلوم في الغرب هي في خدمة الرأسماليّة ـ بالطبع إن هذا الكلام ليس كلامنا ـ أو إنها في خدمة البنى الفكرية لها. ألا يعني ذلك ضرورة الانتباه إلى الأساليب واختلاف العلوم في ما بينها لدى تقييم القضايا؟ ولأنكم تؤكدون كثيراً على موضوع «عمل النساء»، فإن العمل يأخذ طابعاً اقتصادياً أيضاً. والسؤال هو: هل إن عمل النساء في مجتمعنا أمر اقتصادي أساساً، أم أنه يمكن النظر إليه من منظور اجتماعي وثقافي أيضاً؟**

د. مكنون: إن هذا السؤال هو سؤال خاطئ. فالسؤال يجب أن يطرح هكذا: كيف يفضل مجتمعنا أن يكون العمل في ضوء ما هو عليه الآن؟ وفي الإجابة عن هذا السؤال، وكما ذكرنا سابقاً، يمكن تصنيف العمل إلى ثلاثة مستويات. ويمكن أن نغض النظر عن المستوى الأدنى للعمل بإجراء بعض الإصلاحات الاقتصاديّة في المجتمع، إلا أنه لا يمكن غض النظر عن المستويين الآخرين. وفي المستوى الأول ـ إذ يكون العمل من أجل تلبية الحاجة الاقتصاديّة ـ فلا بد من أن تكون ثمة أساليب لتلبية هذه الحاجات. وفي الواقع لا يمكن غض النظر عن الحاجات النفسية والعلمية والثقافية والاجتماعية؛ لأنه لا يمكن إرضاء هذه الحاجات عن طريق الزهد الفردي، والاقتصاد في النفقات، والابتعاد عن الكماليات. ولكن مع الأسف، فإن مثل هذه القضايا لا

تبحث ككلٍّ إلى جانب بعضها في مجتمعنا، بل تُستخرج القوانين الاجتماعيّة من الأحكام الشرعية الفردية على الرغم من أن تطبيق هذه القوانين أمر غير ممكن.

فنظرة مجتمعنا هي نظرة جزئية وغير شاملة. ومن هنا، عندما يُتحَدَّثُ عن العمل فإنّه ينظر إلى عمل النساء بهذه النظرة أيضاً. أي لا ينظر إليه من زاوية تنموية.

● **إذا نظرنا إلى موضوع العمل من خلال هذه النظرة نفسها «التصنيف الثلاثي»، فإن السؤال هو: ما هي العوامل التي تغير نماذج العمل في المجتمع؟ مثلاً في مجتمعنا أو في أي مجتمع آخر نرى الرغبة في عمل خاص تزداد فجأة. هل إن هذا الأمر هو خيار أم هو مفروض فرضاً؟ وهل يوجد الآن في مجتمعنا تغييرات هادفة؟**

د. مكنون: إن المواقف تتغير أيضاً بسبب إنتاج الحاجات، والشخص يكون مجبراً على الانتخاب بين عدد من الخيارات. وفي أحيانٍ كثيرة يُسلب الشخص حتى عن القدرة على الانتخاب؛ وذلك لأن هذا المجتمع قد انسلخ عن واقعه وبات غريباً عنه؛ لأنه انتخب خياراته وحتى اختار الطريق لسيره أيضاً. هذا هو الوضع الحالي لمجتمعنا.

● **يجب الفصل بين موضوعي «التوصية» و«التوصيف».**

د. مكنون: أنا لا أقصد التوصيف هنا. حتى لا أقدم أي توصية أيضاً. الذي أقوله هو تحليل لما هو موجود وما يمكن أن يكون عليه وضع المجتمع. وهو تحليل يستند إلى التصنيف الثلاثي آنف الذكر نفسه. وبالطبع لا بد من الإشارة هنا إلى أنّ النوع الثالث من العمل يوجد بندرة في مجتمعنا، في حين توجد المستويات الثلاثة من العمل في الغرب.

● ما هي العلاقة الموجودة بين «العمل» ومفهوم «المشاركة الاجتماعية وتنمية النظام»؟ وما هو الهدف من التصنيف الثلاثي أساساً؟

د. مكنون: عندما نتحدث عن موضوع العمل كمفهوم، فهذا يعني دراسة البنى التحتية ومبادئ مفهوم العمل. فالتصنيف الثلاثي المذكور أعلاه هو على صعيد المبادئ. فعندما ننظر إلى الأساس فإنّه كذلك ندرس التوجّهات والإتجاه أيضاً. وفي موضوع العمل من أجل الاقتصاد الفردي للنساء فإن «الاتجاه» مهم أيضاً، ذلك لأنه إذا كانت إدارة الشؤون المنزليّة والاقتصاد الفردي يهدفان إلى تنمية النظام فإنّ هذا العمل يكون جديراً بالثناء والإشادة. فكل مستوى من المستويات الثلاثة للعمل أيضاً له تأثيره الموضوعي في الوضع القائم مهما كانت النظرة.

فهدفنا من هذا التصنيف الثلاثي هو معرفة النظرة الموجودة إلى العمل في المجتمع، وكما هو واضح فإن هذه النظرة لا تكون عادة بهدف تنمية النظام. وبغض النظر عن تأمين المتطلبات الاقتصاديّة للأسرة، فإن الموضوع الآخر هو حول السبل التي يجب إيجادها لجعل الهدف من عمل الأفراد يرقى إلى مستوى العمل من أجل تنمية نظام الولاية. ومن هنا طالما لم يصل المجتمع إلى مستوى الوضع المطلوب بعد، فإنّه لا ينبغي رفض الوضع الحالي تماماً، بل يجب الاهتمام بالتعرف على الثقافة الإسلامية وتوفير الأرضية لترسيخها، من خلال ترشيد مسار الأنشطة في خطة الأعوام العشرة القادمة والسرعة التي يجب أن تسير بها هذه الخطة والقطاعات التي تشملها، وكذلك الأفراد بهدف تنمية النظام الإسلامي. وبعد تعريف الوضع القائم، يأتي دور الموضوع النظري، والوضع المطلوب والمرجو، وسبل الوصول إليه.

كما يجب التخطيط من أجل إنتاج العلوم الإسلامية. وبالطبع يجب أولاً أن نقبل أن أسلمة العلوم أمر ضروري. ويجب في المرحلة اللاّحقة تخصيص ميزانية لكيفية الوصول إلى هذا الهدف. ذلك لأنّ نظامنا واقتصادنا ينسجمان مع النظام الرأسمالي على الأكثر. وموضوع «العمل» سيكون بشكل طبيعي ضمن ذلك الهدف أيضاً. وعلى هذا الأساس فإن المطلوب هو أسلمة الاقتصاد، وأن يكون هدف النساء من «العمل» هو تنمية نظام الولاية. ولكن لبلوغ المطلوب فإنّه يجب، قبل أي شيء آخر، معرفة نقاط ضعف الوضع الموجود حالياً ومواطن الخلل فيه.

- **عندما يكون المفهوم في خدمة تنمية النظام. فهل إن لهذا المفهوم ـ مثل نموذج التعليم العالي أو العمل ـ متطلّبات أم لا؟**

د. مكنون: إن الموضوع هنا ليس موضوعاً فلسفياً لنقول ما هو المفهوم في حد ذاته ولا يمكن بحث الموضوع بعيداً عن الظروف الموضوعية.

- **نفترض أنّ نظام التعليم العالي الموجود حالياً لا يأتي في سياق خدمة النظام الإسلامي وإنما يخدم نظاماً غير إسلامي. ومن هنا عندما يُنظَرُ إلى كل شيء كمياً فإنّه يكون في سياق خدمة ذلك النظام الذي هو نظام غير إسلامي. وبناءً على ذلك فإن متطلّبات هذا النموذج تنسجم مع تنمية ذلك النظام الذي هو نظام غير إسلامي. إذاً لا يمكن أن يكون نظام التعليم العالي هذا في سياق تنمية نظام الولاية.**

د. مكنون: نحن لم نأت بتلك النماذج بل جاؤوا بها إلى مجتمعنا وهي موجودة الآن.

● **إن السؤال هو، عندما يكون المطروح هو تنمية النظام الإسلامي، فهل يحصل تغيير في النماذج أيضاً؟**

د. مكنون: نعم، بدايةً يجب إعداد البرامج السياسية والثقافية والاقتصادية للمجتمع على أساس الدين، ومن ثم يجب أن نرى ما هو موقع عمل المرأة في هذه البرامج، وكيف وإلى أي مدى سوف يتم أسلمتها؟ كما يجب التعرف كذلك على نقاط ضعف موضوع عمل المرأة أيضاً. ونقارن بعد ذلك وضع عمل المرأة في المجتمع الإسلامي بوضع عملها في البلدان النامية لكي نتمكن آخر الأمر من التوصل إلى هذه النتيجة، وهي: كيف يمكن لنا توفير الأرضية لهذه التنمية لكي تكون في سياق تنمية النظام الإسلامي.

● **ما هي النماذج التي تقترحونها لعمل المرأة في سياق تنمية نظام الولاية؟**

د. مكنون: إن هذا النموذج يكون في إطار النماذج الاقتصاديّة للمجتمع. وبالطبع إن هذا الاقتصاد يجب أن يكون باتجاه الأسلمة. ومن هنا، فإن عمل المرأة سيأخذ هذا المنحى نفسه أيضاً. ويجب على علماء الدين تقديم تعريف حول كيفية حضور النساء في مجالات العمل والثقافة والمجتمع، ويجب على الأجهزة التنفيذية أن تكون قادرة على التخطيط على أساس افتراضات دينية مسبقة لتحقيق تنمية نظام الولاية من الناحية العملية.

● **يقال إنه عند إصلاح الشغل والاشتغال؛ أحيانا نكون بصدد إصلاح نظام العلاقات والروابط، وأحياناً نكون بصدد إصلاح النموذج. وفي هذا المجال لا يكتفى بالأمر الأول لأن طرف العلاقة الآخر هو النموذج. والسؤال هو: ما المشكلة في عدم وجود نموذج خاص في النظام الولائي؟**

د. مكنون: إن الهدف من عمل المرأة في مجتمعنا هو على الأكثر من أجل تلبية الحاجات الاقتصاديّة للنساء والأسرة. ومن هنا لا بد من التخطيط لتغيير هذا الهدف. ولا يوجد الآن أي نموذج لذلك أيضاً.

- **ما هي تبعات هذا الوضع؟**

د. مكنون: إن النموذج الموجود حالياً ليس جيداً، إلا أنه يتضمن نقاطاً إيجابية أيضاً باستطاعتها إيجاد تغييرات في الوضع الروحي للمرأة وتعزيز مكانتها.

- **ما هي الأشياء التي يمكن أن توجد على أساس هذا النموذج (أو العلاج الفوري)؟**

د. مكنون: بداية ثمة موضوع نظري، وهو أن عمل المرأة في مجتمعنا هو من أجل تلبية الحاجات الفردية على الأكثر. وحقيقةً، هل إن الحاجات المادية للنساء كثيرة إلى درجة بحيث يجب عليهن العمل؟. فإذا كانت رغبة النساء في العمل هي من أجل تكريس حضورهن الاجتماعي، فما هي الأشكال الأخرى من الحضور ـ باستثناء العمل خارج المنزل ـ التي يمكن لها تلبية هذه الرغبة الموجودة لدى النساء؟. لذلك يجب العثور على سبل لتلبية الحاجات الاجتماعيّة لهن. وعلى سبيل المثال، أثناء الحرب كانت المرأة تلبي حاجاتها الاجتماعيّة بالمساهمة في العمل خلف الجبهة، وهدفها من هذه المساهمة لم يكن مادياً وكمالياً.

- **إن بعضاً يطرح موضوع التمييز الإيجابي في سياسات التنمية، كيف تقيّمون هذا الأمر؟**

د. مكنون: إن هذا التمييز يتم من خلال نظرة جزئية غير شاملة،

وهو يزيد من الإحصاءات والبيانات الكمية. فمثل هذه النظرة يؤدّي إلى ممارسات انتقامية أيضاً. وعلى سبيل المثال تُخصَّص الجامعات على أساس نظام التحصيص؛ وذلك بسبب حضور النساء بنسبة أكبر. ونظراً إلى أنّ القرارات لا تتخذ على أساس سياساتنا، بل هي، نوعاً ما، قرارات سريعة وآنية، فإن نتيجتها لن تكون إيجابية بالتأكيد. ولكن إذا كانت هذه القرارات تستند إلى سياسة تهدف إلى تحقيق تنمية النظام فإن نتيجتها سوف تكون أكثر صحة وعملية.

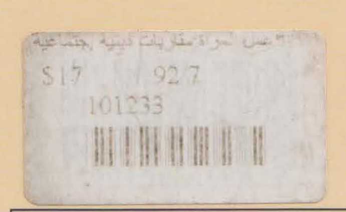
قد يبدو طرح مسألة عمل المرأة في هذا العصر؛ لاستخراج موقف الفكر الإسلامي والفقه منها، من باب لزوم ما لا يلزم؛ وذلك لأنَ النصوص الدينية حافلة بما يدلّ على حق المرأة في العمل وحقها في كسب يمينها دون أن يجوز لغيرها كائنًا من كان ظلمها هذا الحقّ أو الافتئات عليها في مصادرة ما كسبته بيمينها... وبعد هذا ما الذي تبغي هذه المجموعة من الدراسات قوله؟ إنّ هذه الدراسات تريد أن تؤكد أنّ مساهمة المرأة في سوق العمل وحضورها فيه، من الأمور التي أقرّتها الشريعة بشكلٍ واضح ومثل هذا الأمر لا مجال للنقاش فيه؛ ولكن لا ينبغي التعامل مع عملِ المرأة بقصد الكسب على أنّه قيمة من القيم العليا التي تقدّم على ما سواها من القيم، في حال التعارض بينها. والأمر الآخر الذي تحاول هذه الدراسات معالجته هو النظر في آثار عمل المرأة على الأسرة والاقتصاد، مع إعادة النظر في مفهوم المرأة العاملة والمرأة غير العاملة، بهدف درس القيمة الاقتصادية لعمل المرأة في مجال إدارة الأسرة وتربية الأولاد. وبكلمة عامّة تحاول هذه الدراسات تقديم موقف الإسلام من العمل من خلال النظر في المسألة من أكثر من زاوية والتدقيق في أكثر من بعدٍ من أبعادها.

من كلمة المركز

Women's work
Religious And Social Approaches

Center of Civilization for the Development of Islamic Thought

THE CIVILIZATIONAL STUDIES' SERIES





مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي

بيروت – بئر حسن – بولفار الأسد – خلف الفانتزي وُرد – بناية ماميا – ط٥
هاتف: 826233 1 961+ – فاكس: 820378 1 961+ - ص.ب: 25/55
ail:info@hadaraweb.com - www.hadaraweb.com